

Sveučilište u Zagrebu  
Filozofski fakultet  
Odsjek za psihologiju

**Uloga implicitne i eksplicitne agresivnosti u objašnjavanju sklonosti emociji  
hostilnosti i nepoželjnim organizacijskim ponašanjima**

Diplomski rad

Ivan Ksaver Šušnjara

Mentor: Izv. prof. dr. sc. Zvonimir Galić

Zagreb, 2019.

## Sadržaj:

Uvod .....	1
<i>Implicitna ličnost i mjere implicitne ličnosti</i> .....	2
<i>Test uvjetnog rezoniranja</i> .....	5
<i>Test implicitnih asocijacija</i> .....	8
<i>Agresivnost kao dimenzija ličnosti i njena uloga u organizacijskoj psihologiji</i> .....	12
<i>Odnos agresivnosti i emocije ljutnje i uloga ljutnje u agresivnom ponašanju u organizacijskom kontekstu</i> .....	13
<i>Odnos agresivnosti, afekta i nepoželjnog organizacijskog ponašanja</i> .....	14
Cilj, problemi i hipoteze .....	15
Metoda .....	16
<i>Sudionici i postupak</i> .....	16
<i>Instrumenti</i> .....	17
Rezultati .....	20
<i>Hipoteza 1: povezanost implicitne agresivnosti i hostilnosti</i> .....	23
<i>Hipoteze 2 i 3: Odnos implicitne agresivnosti, hostilnosti i NOP-a</i> .....	24
Rasprava .....	25
<i>Metodološka ograničenja istraživanja</i> .....	28
Zaključak .....	30
Reference .....	31
Prilog 1. Primjer zadatka u Testu uvjetnog rezoniranja za agresivnost (CRT-A)	34
Prilog 2. Primjeri zadataka razvrstavanja podražaja u kritičnim blokovima	
Testa implicitnih asocijacija za agresivnost (IAT-A).....	34
Prilog 3: Detaljne karakteristike uzorka sudionika.....	35

## **Uloga implicitne i eksplicitne agresivnosti u objašnjavanju sklonosti emociji hostilnosti i nepoželjnim organizacijskim ponašanjima**

### **The role of implicit and explicit aggression in explaining tendency towards hostility emotion and workplace deviance**

Ivan Ksaver Šušnjara

#### **Sažetak:**

Ovim istraživanjem ispitana je distinkcija između implicitnih i eksplicitnih procesa te mogućnost predviđanja radnih ponašanja na temelju implicitne ličnosti. Provedena je dodatna validacija implicitnih mjera agresivnosti, Testa uvjetnog rezoniranja za agresivnost (CRT-A) te Testa implicitnih asocijacija za agresivnost (IAT-A), za predviđanje čestine doživljavanja emocije hostilnosti vezano za posao te sklonosti nepoželjnim organizacijski ponašanjima. U kontekstu ove validacije ispitana je i mogućnost implicitnih mjera da predvide kriterijska ponašanja povrh eksplicitne mjere agresivnosti, BAQ-a. Također, ispitan je međuodnos čestine doživljavanja emocije hostilnosti i sklonosti nepoželjnim organizacijskim ponašanjima. Istraživanje je provedeno na 360 zaposlenih osoba, te je uključivalo primjenu CRT-A i IAT-A testova, mjera samoprocjene za eksplicitnu agresivnost i hostilnost, te procjene suradnika sudionika za sklonost sudionika nepoželjnim organizacijskim ponašanjima. CRT-A test pokazao se povezanim s čestinom doživljavanja emocija hostilnosti te s sklonošću nepoželjnim organizacijskim ponašanjima, dok IAT-A test nije demonstrirao povezanost s ovim varijablama. Također, pronađeni su slabi dokazi o inkrementalnoj valjanosti CRT-A testa nad eksplicitnom mjerom agresivnosti u predviđanju čestine doživljavanja emocije hostilnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Konačno, čestina doživljavanja emocije hostilnosti nije se pokazala povezanom s sklonošću nepoželjnim organizacijskim ponašanjima.

**Ključne riječi:** implicitna agresivnost, eksplicitna agresivnost, hostilnost, nepoželjna organizacijska ponašanja

#### **Abstract:**

In this study, we examined the distinction between implicit and explicit processes and the ability to predict workplace behaviours with implicit personality. Additional validation of implicit aggression measures, CRT-A and IAT-A was conducted, with the goal of assessing their ability to predict frequency of experiencing hostility emotions in relation to one's job and one's tendency towards workplace deviance. Also, the ability of implicit measures to predict criterion behaviours over and above explicit aggression measure, BAQ, was examined. Participants were at least part-time employees (N=360), who completed CRT-A and IAT-A test, self-reported explicit aggression and hostility and collected workplace deviance appraisals from their co-workers. CRT-A test demonstrated a relation with frequency of experiencing hostility emotion and the tendency towards workplace deviance, while IAT-A test did not show a relationship with criterion behaviours. Furthermore, weak evidence of CRT-A's incremental validity over explicit aggression measure in predicting hostility and workplace deviance was found. Finally, hostility was shown to be unrelated to workplace deviance.

**Keywords:** implicit aggression, explicit aggression, hostility, workplace deviance

## Uvod

Proces selekcije zaposlenika unutar organizacije može se smatrati jednim od kamena temeljaca organizacijske psihologije. Očito je da među pojedincima postoje razlike u sposobnostima i osobinama, te da je njihovo ponašanje u različitim situacijama ovisno upravo o njihovim osobinama. Kroz proces selekcije, organizacijski psiholozi nastoje odabrati pojedince s određenim sklopom osobina koje najbolje odgovaraju specifičnom radnom mjestu (Šverko, 2012). Tijekom povijesti (organizacijske) psihologije razvijeni su brojni selekcijski postupci i mjerni instrumenti s ciljem što efikasnijeg odabira osoblja. Međutim svi su se oni pokazali nesavršenima, što dovodi do potrebe za njihovim stalnim usavršavanjem te razvojem novih mjernih instrumenata, čija svrha nije nužno zamjena i potiskivanje starih, nego i njihovo nadopunjavanje.

Najviše kontroverzi vezanih za selekcijske postupke odnosi se na korištenje osobina ličnosti kao prediktora radnog ponašanja. Ličnost se intuitivno doima kao značajan prediktor radnog ponašanja, a prediktivnost dimenzija ličnosti za ovu svrhu i znanstveno je dokazana (Šverko, 2012). Ličnost se u selekcijske svrhe najčešće ispituje upitnicima ličnosti. Međutim, uz ove postupke vežu se i dva najveća problema selekcijskih upitnika ličnosti: mogućnost lažiranja i skromne veličine prognostičkih koeficijenata (Šverko, 2012). Barrick i Mount (1991) tako u svojoj meta-analizi procjenjuju dimenzije ličnosti iz pet-faktorskog modela odmjerene upitnicima valjanima za predikciju radne uspješnosti, međutim uz skromne procjene pravih koeficijenata valjanosti, koji ne prelaze 0.3. Još jedan potencijalni metodološki problem upitničkih mjera je i stupanj u kojem kandidati zaista poznaju sami sebe, odnosno stupanj u kojem su neke od ključnih dimenzija ličnosti introspektivno dostupne i točne (Galić, Parmač Kovačić i Bubić, 2016).

Nadalje, s obzirom da su kandidati za posao u selekcijskim situacijama obično motivirani pružiti što bolju sliku o sebi, za očekivati je da će oni na upitnicima ličnosti, koji se sastoje od pitanja o njihovim osobinama koje mogu biti različito poželjne, pokušati prikazati sebe u što povoljnijem svijetlu (Šverko, 2012). Birkeland i sur. (2006) pokazali su u svojoj meta-analizi da kandidati u selekcijskim situacijama zaista postižu više rezultate na poželjnim osobinama te da se rezultati lažiraju najviše na onim skalama koje su percipirane relevantnima za ciljani posao. Kao odgovor na lažiranje na upitnicima, razvijene su određene metode detekcije lažiranja, poput skala socijalne poželjnosti,

međutim ove skale nisu u potpunosti interpretabilne i ne pružaju mogućnost korekcije rezultata na individualnoj razini (Parmač Kovačić, Galić i Jerneiće, 2014). Sve navedeno ukazuje na načelnu korisnost eksplicitnih, upitničkih mjera ličnosti, međutim navedeni problemi otvaraju vrata novim mjernim instrumentima, koji bi bili rezistentniji na lažiranje te prediktivniji. Kao potencijalni odgovor na ove probleme nude se implicitni testovi ličnosti, koji dispozicije sudionika zahvaćaju bez njihova eksplicitnog, svjesnog znanja i sudjelovanja te tako nastoje onemogućiti lažiranje, ali i zahvatiti druge, nesvjesne i komplementarne dijelove ličnosti koji bi mogli doprinijeti predikciji (radnog) ponašanja (Galić, Parmač Kovačić i Bubić, 2016).

### *Implicitna ličnost i mjere implicitne ličnosti*

Ideja mjerenja nesvjesnih procesa projektivnim testovima u organizacijske svrhe stara je gotovo koliko i ti testovi sami. Međutim, zbog izloženosti klasičnih projektivnih testova ličnosti (poput Rorschachovog testa mrlja ili Testa tematske apercepcije) te općenito istraživanja nesvjesnih procesa kriticismu, došlo je do napuštanja ovih trendova i okretanja eksplicitnim procesima. Kritike ovih testova, baziranih na psihodinamskim konstruktima, opravdane su zbog njihove metodološke nedorečenosti i psihometrijskih karakteristika upitne kvalitete (Uhlmann i sur., 2012). Ipak, Uhlmann i sur. (2012) i Westen (1998) opisuju značajnost nesvjesnih odnosno implicitnih procesa u psihičkom životu i ponašanju ljudi te tako postuliraju njihovu važnost u predviđanju ljudskog ponašanja. Nadalje, nesavršenost eksplicitnih mjera u kombinaciji s rigoroznijim metodološkim i psihometrijskim standardima polako u središte pažnje vraća nesvjesno te moderne implicitne testove koji odmjeravaju nesvjesne procese. Ovi testovi bazirani su na teoriji i istraživanjima o socijalnoj kogniciji, odnosno načinu na koji ljudi procesiraju i evaluiraju informacije o sebi, drugima i socijalnoj okolini (Uhlmann i sur., 2012). Implicitni testovi nastoje zahvatiti te procese te na temelju njih izvući informacije o nekim aspektima ličnosti.

Vasilopoulos, Siers i Shaw (2013) nude teorijske okvire za objašnjavanje načina na koji ljudi procesiraju informacije koji uključuju i eksplicitne i implicitne procese. Autori opisuju tri različita modela (*CEST* (Epstein, 1994), *RIM* (Strack i Deutsch, 2004) i *CAPS* (Mischel i Schoda, 1995); sve prema Vasilopoulos, Siers i Shaw, 2013) koja u podlozi imaju istu ideju: postojanje dva komplementarna sustava za procesiranje informacija. Prvi, eksplicitni sustav je racionalan, svjestan, „hladan“ te uključuje razumno

procesiranje informacija temeljeno na logici. Međutim ovaj sustav nije u stanju reagirati brzo, a njegovo korištenje zahtijeva trud i napor. Drugi, implicitni sustav je nesvjestan, brz, „vruć“ te funkcionira automatski i ne zahtijeva trud. Implicitni sustav oblikovan je mehanizmima učenja kroz prošla iskustva te sadrži reprezentacije sebe i svijeta odnosno bazična vjerovanja i asocijacije. Ovaj sustav funkcionira tako da informacije koje prima iz vanjskog svijeta automatski procesira u skladu s dostupnom mrežom asocijacija te pruža emocionalno obojene reakcije bazirane na heuristicima. Primjer je pojava emocije ljutnje kao reakcija na podražaj koji nije u skladu s ciljevima, koja može biti motivator za agresivno ponašanje. Međutim, implicitni i eksplicitni sustav u neprestanoj su interakciji. Implicitni sustav tako utječe na eksplicitni kroz pružanje emocionalne obojenosti i prečaca za procesiranje podražaja, što utječe na njihovu percepciju te racionalnom sustavu pomaže ili odmaže u procesiranju tih istih podražaja. Racionalni sustav s druge strane inhibira „vruće“ djelovanje implicitnog sustava kroz uvide koji pružaju bolju mogućnost nošenja sa zahtjevima okoline te imaju moć mijenjanja bazičnih uvjerenja i asocijacija unutar implicitnog sustava. Na stupanj u kojem će svaki od sustava biti aktiviran u specifičnoj situaciji utječe pobuđenost (pri visokoj i niskoj pobuđenosti do izražaja obično dolazi implicitni, a pri umjerenoj pobuđenosti racionalni sustav), zatim obilježja same situacije (npr. zahtijevanje neposrednog djelovanja nasuprot jasno postavljenim ciljevima) te obilježja osobe, poput potrebe za kognicijom (Vasilopoulos, Siers i Shaw, 2013).

Iako ljudi imaju moć racionalnog razmišljanja, procesiranja informacija i donošenja odluka, oni to rijetko čine u potpunosti (Sternberg, 2005). Ljudi često procesiraju informacije na temelju intuicije ili heuristika, koji se baziraju na relacijama i asocijacijama utemeljenima na principima učenja. Ovakav način procesiranja informacija brži je, energetski efikasniji te često rezultira dovoljno dobrim procjenama i odlukama (Sternberg, 2005). U skladu s navedenim, Vasilopoulos, Siers i Shaw (2013) navode ogromnu ulogu implicitnog puta u procesiranju informacija. Međutim, način na koji ljudi implicitno procesiraju informacije značajno se razlikuje od osobe do osobe, a uzroci tih razlika su učenje i iskustvo te naslijeđe. Kroz proučavanje implicitnog procesiranja informacija nastoji se utvrditi njegove zakonitosti te opisati uzroke individualnih razlika i utvrditi njihovu varijabilnost i konzistentnost kroz situacije – odnosno utvrditi moguće interindividualne dispozicije za procesiranje informacija na određen način. Postojanje

takvih dispozicija omogućilo bi njihovo mjerenje te posljedično predviđanje drugih varijabli (Uhlmann i sur., 2012).

Implicitne mjere ličnosti pokušavaju odmjeriti dispozicije za implicitno, brzo i „vruće“ procesiranje informacija te su stoga i dizajnirane na način koji im omogućuje zahvaćanje tih dispozicija uz što manju kontaminaciju svjesnim procesima (Vasilopoulos, Siers i Shaw, 2013). Eksplicitne mjere s druge strane baziraju se na introspekciji te stoga zahtijevaju korištenje svjesnih procesa – bliskije su racionalnom putu, koji je pod velikim utjecajem procesa samoregulacije. Dakle, distinkcija između implicitnih i eksplicitnih mjera određena je stupnjem u kojem zahtijevaju ili nastoje izbjeći introspektivno rješavanje i svjesnost o predmetu mjerenja (Galić, Parmač Kovačić i Bubić, 2016). Ipak, to ne znači da su ove mjere u potpunosti procesno čiste, u smislu da zahvaćaju isključivo procese implicitnog ili racionalnog puta procesiranja informacija. Implicitni i eksplicitni dio ličnosti u neprestanoj su interakciji pri čemu istovremeno djeluju na psihičke procese dostupne u svijesti kao i ponašanje (Uhlmann i sur., 2012, Bing i sur., 2007).

Nadalje, implicitni i eksplicitni motivi mogu biti inkongruentni, pri čemu eksplicitni sustav pod utjecajem procesa samoregulacije može inhibirati ili pojačati ekspresiju implicitnih impulsa (Bing i sur., 2007). Proces samoregulacije karakterističan za racionalni sustav može primjerice poticati specifično ponašanje kroz različite situacije te ga tako učiniti dispozicijskim, čak i ako postoje suprotstavljeni impulsi koji proizlaze iz implicitnog dijela ličnosti (npr. represija vlastitih agresivnih impulsa te miroljubivo ponašanje). U ovakvom slučaju eksplicitne mjere bazirane na samoprocjeni vjerojatnije će zahvatiti trendove u ponašanju (koji su prouzrokovani samoregulacijom) ili eksplicitne kognicije također prouzrokovane samoregulacijom koji su dostupni u svijesti sudionika, nego impulse implicitne ličnosti koji ne moraju nužno ni doći do svijesti u pojedinoj situaciji. Ipak, ti impulsi svejedno mogu utjecati na ponašanje. S druge strane, implicitni testovi dizajnirani su upravo da pokušaju zahvatiti takve implicitne impulse. To posebno vrijedi za osobinu poput agresivnosti, čije je iskazivanje socijalno nepoželjno. Dakle, iako bi implicitne i eksplicitne mjere trebale u teoriji mjeriti isti konstrukt, one zapravo mjere njegove različite, komplementarne dijelove. Stoga bi i visine povezanosti između implicitnih i eksplicitnih mjera istih konstrukata u načelu trebale biti nepostojeće ili niske, što dosadašnji nalazi potvrđuju (James i sur., 2005; Uhlmann i sur., 2012; Vasilopoulos, Siers i Shaw, 2013). Nadalje, budući da implicitne i eksplicitne mjere zahvaćaju

komplementarne dijelove ličnosti, očekivano je da objasne barem donekle različite dijelove varijance stvarnog ponašanja. Pri tom bi eksplicitne mjere trebale biti bolji prediktori namjernih, a implicitne mjere bolji prediktori spontanijih ponašanja. Ove pretpostavke također su potvrđene dosadašnjim nalazima (Uhlmann i sur., 2012; Vasilopoulos, Siers i Shaw, 2013).

S vremenom su razvijene brojne teorije i modeli koji objašnjavaju procesiranje informacija na implicitnoj razini kao i individualne razlike te razvijeni mjerni instrumenti za njihovo mjerenje. Uhlmann i sur. (2012) nude opsežnu taksonomiju implicitnih mjernih instrumenata zajedno s teorijom u njihovoj podlozi. Autori klasificiraju implicitne postupke prema sadržaju implicitnih procesa koje nastoje zahvatiti. Tako ih dijele na mjere bazirane na *dostupnosti*, pomoću kojih se nastoji odmjeriti stupanj spontane dostupnosti pojedinih koncepata u umu sudionika, s implikacijom da dostupniji koncepti jače utječu na psihičke procese i ponašanje; zatim mjere bazirane na *asocijacijama*, koje nastoje odmjeriti postojanje povezanosti, odnosno snagu povezanosti među konceptima pohranjenima u pamćenju – što je ta veza jača, dozivanje jednog koncepta konzistentno će lakše aktivirati s njim povezani koncept. Konačno, treća kategorija implicitnih mjera su one bazirane na *interpretaciji*. Ovakve mjere pred sudionika stavljaju višeznačne situacije, s ciljem ekstrahiranja značenja iz njegova rješenja situacije. U podlozi je teorija da sudionikove temeljne asocijacije i motivi utječu na način na koji on percipira i razumije situaciju te se projiciraju u ponuđenim rješenjima.

#### *Test uvjetnog rezoniranja*

Prvi od implicitnih testova ličnosti korištenih u ovom radu je Test uvjetnog rezoniranja (eng. *Conditional Reasoning Test – CRT*). Radi se o mjeri baziranoj na interpretaciji, koja pred sudionike postavlja višeznačne situacije te na temelju njihovih odgovora ekstrahira informacije o dispozicijama (Uhlmann i sur., 2012). CRT se bazira na psihodinamskom konstrukt racionalizacije kao obrambenog mehanizma, odnosno mehanizmima opravdanja vlastitih, obično nepoželjnih motiva kroz stvaranje specifične slike o svijetu koja čini vlastite (nepoželjne) motive i impulse opravdanimi te tako omogućava zadržavanje pozitivne slike o sebi (James i sur., 2005; Vasilopoulos, Siers i Shaw, 2013). Jedan od najbolje teoretski razrađenih i validiranih oblika CRT-a, onaj koji odmjerava *dispoziciju agresivnosti – CRT-A*, korišten je i u ovom radu. Ova teorija kreće od agresivnih motiva i ponašanja kao nečeg u većoj ili manjoj mjeri karakterističnog za



pojedince. Pojedinčevi agresivni motivi su nepoželjni te se stoga sukobljavaju s njegovim temeljnim motivom za održavanje pozitivne slike o sebi. Kao posljedica sukoba ova dva motiva javljaju se implicitni procesi opravdavanja, koji stvaraju sliku o svijetu koja opravdava vlastite agresivne pobude (James i sur., 2005).

James i sur. (2005) specificiraju šest mehanizama opravdanja: *pripisivanje neprijateljstva* – implicitna pretpostavka da su ljudi skloni i motivirani naškoditi drugima, zbog čega ljudi s ovom pretpostavkom postupke drugih percipiraju zlonamjernima, što im daje opravdanje za njihovo agresivno ponašanje; zatim *usmjerenost na moć* – implicitna pretpostavka da se odnosi među ljudima baziraju na uspostavljanju dominantno-submisivnih odnosa; *usmjerenost na osvetu* – implicitno uvjerenje da je osveta racionalnije ponašanje od pomirenja; *doživljavanje sebe žrtvom* – implicitna pretpostavka da su moćniji pojedinci i grupe skloni iskorištavanju onih manje moćnih te osjećaj osobne izloženosti takvom iskorištavanju; *ponižavanje objekata agresije* – tendencija smatranju žrtava agresije lošima, zbog čega su žrtve same krive i zaslužne za doživljenu agresiju; te *neprihvatanje društvenih normi* – implicitno vjerovanje da socijalne norme i običaji ograničavaju slobodnu volju i prilike za zadovoljavanjem vlastitih potreba.

Bitno je naglasiti da su navedeni mehanizmi opravdavanja implicitni – dakle nedostupni introspekciji. Prema Jamesu i sur. (2005), agresivni pojedinci stoga mogu, ali i ne moraju biti svjesni da posjeduju agresivne tendencije, međutim navedeni mehanizmi opravdavanja bi kod njih prema ovoj teoriji svejedno trebali biti prisutni. S druge strane, kod pojedinaca koji nisu skloni agresivnim motivima i ponašanju ovi mehanizmi opravdanja ne bi trebali postojati – potreba za njima ne postoji, jer nedostatak agresivnih impulsa i/ili postojanje prosocijalnih motiva kod ovih pojedinaca ne izaziva potrebu za obrambenim mehanizmima, budući da ovakvi motivi sami po sebi pružaju mogućnost razvoja pozitivne slike o sebi (James i sur., 2005). Posljedično, ukoliko bi bilo moguće izmjeriti razinu u kojoj su implicitni mehanizmi opravdanja agresije prisutni, bilo bi moguće i implicitno odmjeriti razinu agresije svakog pojedinca. Upravo na ovoj logici počiva CRT-A. Ovaj test pred sudionike postavlja kratke probleme predstavljene kao testove rezoniranja, pri čemu je zadatak sudionika odabrati jedan, logičan zaključak na temelju navedenog problema. U prilogu 1 naveden je primjer zadatka iz CRT-A testa. Vidljivo je da na temelju ponuđenog problema treba odabrati zaključak između četiri

ponuđene alternative (*a*, *b*, *c* ili *d*). Alternative *a* i *c* namjerno su postavljene kao očito nelogične, kako bi se dilema sudionika svela na odgovore *b* i *d*. Oba ova odgovora logično slijede na temelju postavljenog problema, s tim da je odgovor *b* dizajniran tako da evocira rezoniranje kojem je u podlozi jedan ili više od navedenih mehanizama opravdavanja (u ovom konkretnom slučaju *ponižavanje objekta agresije*), dok odgovor *d* u sebi ne sadrži agresivne konotacije. Prema teoriji u podlozi CRT-A testa (James i sur., 2005), sudionici s višom razinom dispozicijske agresije češće će odabrati odgovor *b* (i analogne odgovore u ostalim zadacima) zbog načina na koji percipiraju okolinu, u kojem se očituje prisustvo obrambenih mehanizama. S druge strane, s obzirom da ovi obrambeni mehanizmi ne bi trebali biti prisutni kod sudionika s nižom razinom dispozicijske agresije, oni će odgovor *b* i njemu analogne odgovore procijeniti mogućima, ali ne i vjerojatnima i uvjerljivima, s obzirom da način na koji oni percipiraju okolinu nije pod utjecajem mehanizama opravdanja. Stoga će oni biti skloniji biranju odgovora *d* i njemu analognih odgovora.

CRT-A prošao je niz validacijskih studija koje generalno daju podršku pouzdanosti, te konstruktnoj i kriterijskoj valjanosti ovog instrumenta (Bing i sur., 2007; Frost, Ko i James, 2007; Galić, Scherer i LeBreton, 2014; James i sur., 2005; Vasilopoulos, Siers i Shaw, 2013). Pouzdanosti tipa unutarnje konzistencije dobivene kroz navedene studije za ovaj instrument zadovoljavajuće su i uglavnom iznose oko 0,7, dok su test-retest koeficijenti dobiveni korištenjem alternativne, vizualno-verbalne forme (VCRT; prema James i sur., 2005) nešto viši. Različite faktorske analize ovog instrumenta rezultirale su različitim brojem faktora, međutim one generalno daju podršku mehanizmima opravdanja kao latentnim konstruktima u podlozi ovog instrumenta, budući da se dobiveni faktori mogu interpretirati na temelju mehanizama opravdanja. Nadalje, uzorci saturacija čestica faktorima konzistentni su s mehanizmima opravdanja u podlozi čestica. Jednostavna struktura nije postignuta, no budući da je veći dio čestica po svom sadržaju specificiran tako da sadrži više mehanizama opravdanja, ona se ni ne očekuje (Galić, Scherer i LeBreton, 2014; James i sur., 2005). Korelacije između CRT-A testa i odgovarajućih eksplicitnih mjera obično su nepostojeće ili niske (James i sur., 2005; Vasilopoulos, Siers i Shaw, 2013). Ovaj nalaz ide u prilog konstruktnoj valjanosti CRT-A testa, budući da eksplicitne i implicitne mjere zahvaćaju komplementarne dijelove istih konstrukata, odnosno dijelove kojih su ljudi nužno svjesni i dijelove kojih nisu, te s obzirom na faktor socijalne poželjnosti kod eksplicitnih, upitničkih mjera (James

i sur., 2005). CRT-A pokazao se sposobnim predvidjeti razne oblike realnih kriterijskih ponašanja i to s većom preciznošću i povrhom eksplicitnih mjera, što je ključan nalaz u prilog njegovoj valjanosti (James i sur., 2005). Kriteriji su rijetko bili direktne agresivne radnje (poput fizičke agresije), zbog njihove rijetke incidencije i poteškoća s odmjeravanjem. Češće se radilo o manje očito agresivnim ponašanjima koja ipak uključuju namjeru da se nanese šteta, poput nepoželjnih radnih ponašanja u organizacijskom kontekstu, zatim procjenama agresivnih ili nepoželjnih ponašanja od nadređenih ili kolega, te opaženim agresivnim ponašanjima poput prekršaja u sportu (Bennett i Robinson, 2000; James i sur., 2005). CRT-A se pokazao kao statistički značajan prediktor svih navedenih kriterija s prosječnom valjanošću od čak 0,4. Ipak, naknadne meta-analize koje su uključile i neobjavljene studije ponudile su nešto skromnije rezultate koeficijenata kriterijskih valjanosti, od 0,08 do 0,20 (Vasilopoulos, Siers i Shaw, 2013). Konačno, CRT se pokazao prilično otpornim na lažiranje u uvjetima u kojima sudionici nisu upoznati sa stvarnim predmetom mjerenja (LeBreton, Barksdale, Robin i James, 2007). Ovaj nalaz značajan je za selekcijske situacije u kojima lažiranje predstavlja veliki problem te predstavlja jednu od prednosti CRT-a nad eksplicitnim mjerama (James i sur., 2005; Uhlmann i sur., 2012).

#### *Test implicitnih asocijacija*

Za razliku od CRT-a, Test implicitnih asocijacija (eng. *Implicit Association Test* – IAT) mjera je bazirana na asocijacijama – dispozicije sudionika pokušavaju se ekstrahirati na temelju snage asocijacija među relevantnim pojmovima. Na temelju svakodnevnog iskustva, u ljudskom pamćenju stvaraju se veze među pojmovima, a snaga tih veza ovisi o broju, vrsti i općenito izraženosti iskustava relevantnih za navedene pojmove. Snažnije veze među pojmovima trebale bi biti dostupnije i lakše se aktivirati te tako utjecati na način na koji pojedinac procesira informacije i posljedično se ponaša (Galić, Parmač Kovačić i Bubić, 2016; Nosek, Greenwald i Banaji, 2007). Snagu asocijacija ovim instrumentom nastoji se procijeniti na temelju vremena reakcije sudionika u zadatku razvrstavanja pojmova, s logikom da kraće vrijeme reakcije ukazuje na snažniju vezu (Nosek, Greenwald i Banaji, 2007).

IAT je zapravo razvijen kao mjera implicitnih stavova. Te stavove nastoji odmjeriti upravo kroz snagu asocijacija između objekta stava i atributa koji evaluira taj stav, na temelju vremena reakcije. Što je značenje atributa više u skladu sa sudionikovim

stavom prema objektu, vrijeme reakcije bi trebalo biti kraće i obrnuto. Na temelju značenja atributa za koje je vrijeme reakcije kraće odnosno duže može se zaključiti o kvaliteti sudionikovog stava prema objektu. Klasični IAT odmjerava stavove prema dvama suprotstavljenim *ciljnim pojmovima* – objektima stavova kojima se pridodaju suprotstavljeni *atributi* koji ih evaluiraju. I uz ciljne pojmove i uz attribute vežu se *podražaji* koji se prema svom značenju mogu strogo kategorizirati ili uz jedan od ciljnih pojmova ili uz jedan od evaluativnih atributa (Galić, Parmač Kovačić i Bubić, 2016). Zadatak sudionika je razvrstavati ove podražaje prema njihovom značenju uz odgovarajući ciljni pojam ili atribut. IAT se uvijek primjenjuje uz pomoć računala, pri čemu se suprotstavljeni ciljni pojmovi ili atributi nalaze se s lijeve odnosno desne strane zaslona, a podražaji se razvrstavaju pritiskom odgovarajućih tipki na tipkovnici, što ih razvrstava na lijevu ili desnu stranu, prema odgovarajućem ciljnom pojmu ili atributu (prilog 2). Kao ciljni pojmovi, atributi i podražaji koji ih reprezentiraju u IAT-u najčešće se, pa tako i u okviru ovog rada, koriste riječi koje se razvrstavaju prema svom semantičkom značenju.

U ovom radu korišten je IAT koji odmjerava dispoziciju agresivnosti – IAT-A, a njegova shema, inače standardna u primjeni IAT-a prikazana je u tablici 1. Pri rješavanju ovog testa, sudionik prvo razvrstava podražaje vezane uz ciljne pojmove – u ovom slučaju *ja* nasuprot *drugi* – prema njihovom značenju (primjeri podražaja su *ja, moj, sebe* nasuprot *oni, njih, tuđe*), zatim čini istu stvar za podražaje vezane uz attribute koji evaluiraju ciljne pojmove – u ovom slučaju *agresivnost* nasuprot *miroljubivost* (primjeri podražaja su *agresija, tući se, prijetiti* nasuprot *blagost, kompromis, surađivati*). Ovi blokovi služe za uvježbavanje. Nakon toga slijedi kritični blok u kojem se na istoj strani zaslona zajedno pojavljuju po jedan ciljni pojam i atribut (*ja + agresivnost* na lijevoj strani zaslona, a *drugi + miroljubivost* na drugoj), a na sredini ekrana pojavljuju se podražaji vezani i uz ciljne pojmove i attribute. Slijedi blok u kojem ciljni pojmovi zamijene strane, a koji također služi za uvježbavanje, nakon čega se ciljni pojmovi uparuju s preostalim atributom, što čini drugi kritični blok (*drugi + agresivnost, ja + miroljubivost*). Logika u podlozi ovog instrumenta nalaže da će sudionicima biti lakše razvrstavati one podražaje koji su u skladu s njihovim pojmom o sebi (odnosno ciljnim pojmom *ja*), što će se demonstrirati kroz vrijeme reakcije, mjereno u milisekundama. Dakle, ukoliko sudionik sam sebe implicitno percipira agresivnim, brže će razvrstavati

podražaje u situaciji kada je *ja* upareno s *agresivnošću* nego kada je upareno s *miroljubivošću* (sve prema Nosek, Greenwald i Banaji, 2007). Na temelju razlika u prosječnom vremenu reakcije u *kompatibilnom* i *nekompatibilnom* bloku, te zajedničke standardne devijacije računa se *D* rezultat, koji služi kao mjera implicitne agresivnosti (Nosek, Greenwald i Banaji, 2007).

Tablica 1:  
Prikaz sheme IAT-A testa

<i>Blok</i>	<i>Zadatak</i>	<i>Broj zadataka sortiranja</i>	<i>Tipka za razvrstavanje na lijevu stranu, "E"</i>	<i>Tipka za razvrstavanje na desnu stranu, "I"</i>
1	Sortiranje podražaja vezanih uz ciljne pojmove	20	Ja	Drugi
2	Sortiranje podražaja vezanih uz atribut	20	Agresivnost	Miroljubivost
3+4	Simultano sortiranje blokova vezanih uz ciljni pojam i atribut (kompatibilni blok)	20+40	Ja + Agresivnost	Drugi + Miroljubivost
5	Sortiranje podražaja vezanih uz ciljne pojmove	20	Drugi	Ja
6+7	Simultano sortiranje blokova vezanih uz ciljni pojam i atribut (nekompatibilni blok)	20+40	Drugi + Agresivnost	Ja + Miroljubivost

Kao mjera implicitnih stavova, IAT se prvotno pokazao korisnim za odmjeravanje stavova prema društvenim grupama, predviđajući realno ponašanje u obliku diskriminacije efikasnije i povrh eksplicitnih mjera (Nosek, Greenwald i Banaji, 2007). Naknadno je ovaj instrument uspješno primijenjen na brojne druge konstrukte, uključujući i razne dimenzije ličnosti (Galić, Parmač Kovačić i Bubić, 2016; Nosek, Greenwald i Banaji, 2007). Ipak, treba imati na umu da se i dalje radi o mjeri implicitnih stavova, stoga IAT dimenzije ličnosti sudionika zahvaća odmjeravanjem njihovog implicitnog stava prema samima sebi u kontekstu date osobine (Nosek, Greenwald i Banaji, 2007). Dakle, IAT-A prema teoriji odmjerava snagu sudionikovih automatskih asocijacija između sudionikova pojma o sebi i drugima te agresivnosti i miroljubivosti, s logikom da kraće vrijeme reakcije u kompatibilnom bloku, odnosno dulje u nekompatibilnom bloku, upućuje na veću snagu asocijacija između sudionikovog implicitnog pojma o sebi i evaluativnog svojstva atributa. Također, logika u podlozi ovog instrumenta nalaže da se jače asocijacije snažnije utječu na psihičke procese i ponašanje (Nosek, Greenwald i Banaji, 2007).

IAT-A također je prošao brojne validacijske studije, koje daju podršku

pouzdanosti i valjanosti ovog instrumenta (Banse, Messer i Fischer, 2015; Galić, Parmač Kovačić i Bubić, 2016; Grumm, Hein i Fingerle, 2011). Galić, Parmač Kovačić i Bubić (2016) navode zadovoljavajuće pouzdanosti tipa unutarnje konzistencije za ovaj instrument, u iznosima od 0,69 do 0,91. Test-retest pouzdanosti za IAT testove općenito pokazale su se nešto nižima, u iznosu od oko 0,5 (Nosek, Greenwald i Banaji, 2007). Ovaj nalaz ukazuje da je IAT istovremeno mjera i osobina i stanja, što je u skladu s činjenicom da je IAT mjera stavova, koji su po definiciji relativno stabilni, ali i promjenjivi (Aronson, Wilson i Akert, 2005). Nalazi vezani za mogućnost lažiranja također su u skladu s navedenom hipotezom. Nosek, Greenwald i Banaji (2007) tako navode da je IAT relativno otporan za lažiranje ukoliko sudionici nisu svjesni pravog predmeta mjerenja, te da se otpornost uglavnom zadržava čak i ukoliko sudionici naslute predmet mjerenja. Međutim, tehnikama kojima se može utjecati na stavove sudionika može se utjecati i na njihov rezultat na IAT-u. Ovi nalazi daju dodatnu podršku tvrdnji da IAT odmjerava implicitne stavove, koji su relativno stabilni, ali i promjenjivi.

IAT je kroz studije demonstrirao uglavnom niske i nekonzistentne povezanosti s drugim implicitnim mjerama istih konstrukata, što je razočaravajući rezultat u kontekstu validacije ovih mjera (Fazio i Olson, 2003; Nosek, Greenwald i Banaji, 2007). Međutim, dobar dio ovog problema može se pripisati niskim pouzdanostima većine implicitnih mjera, a korigiranje tih procjena uglavnom ukazuje na srednje povezanosti IAT-a s drugim implicitnim mjerama, što daje podršku njegovoj konvergentnoj valjanosti, ali i ukazuje na heterogenost implicitnih mjera te konstrukata i procesa u njihovoj osnovi (Fazio i Olson, 2003; Nosek, Greenwald i Banaji, 2007). U kontekstu navedenog bit će zanimljivo i provjeriti povezanost CRT-A i IAT-A testova te njihovu inkrementalnu valjanost u odnosu s drugim varijablama. Ove dvije mjere u ovom istraživanju zahvaćaju isti konstrukt –agresivnost te to čine implicitnim putem. Ipak, bitno je naglasiti da se njihovi mehanizmi zahvaćanja konstrukta agresivnosti značajno razlikuju pa je teško unaprijed predvidjeti prirodu njihove povezanosti, pogotovo jer nisu pronađene publikacije koje već ispituju ovaj problem.

Povezanosti IAT-a i eksplicitnih mjera istih konstrukata variraju ovisno o konstruktu te njegovim karakteristikama, poput evaluativnosti, potrebe za upravljanjem dojmovima i kompleksnosti, pri čemu su korelacije više kada je predmet mjerenja jednostavan stav nego kada se radi o nekoj osobini ličnosti, te kada je manje evaluativan

(Nosek, Greenwald i Banaji, 2007; Uhlmann i sur., 2012). U skladu s navedenim, dosadašnji nalazi upućuju na nepostojeće ili niske veze između IAT-A testa i eksplicitnih mjera dispozicijske agresivnosti (Banse, Messer i Fischer, 2015; Galić, Parmač Kovačić i Bubić, 2016; Grumm, Hein i Fingerle, 2011; Parmač Kovačić, Galić i Ružojčić, 2018). Konačno, IAT-A pokazao se prediktivnim za ponašanja kojima je cilj namjerno nanošenje štete, odmjerena kroz procjene i samoprocjene čestine takvih ponašanja ili opažanje u prirodnim ili laboratorijskim uvjetima (Banse, Messer i Fischer, 2005; Grumm, Hein i Fingerle, 2011; Lemmer, Gollwitzer i Banse, 2015). Nadalje, IAT-A demonstrirao je prediktivnu valjanost inkrementalnu mjerama samoprocjene, s koeficijentima valjanosti u rasponu od 0,27 do 0,49 (Galić, Parmač Kovačić i Bubić, 2016; Parmač Kovačić, Galić i Ružojčić, 2018).

#### *Agresivnost kao dimenzija ličnosti i njena uloga u organizacijskoj psihologiji*

Anderson i Bushman (2002) definiraju agresiju kao svako ponašanje usmjereno prema drugim osobama s namjerom da nanese štetu. Agresivno ponašanje kompleksan je fenomen koji se uvijek događa u socijalnom kontekstu, odnosno u okruženju drugih. Stoga ima mnoge antecedente i korelate koji ga mogu prouzrokovati ili utjecati na pojavu ili inhibiciju agresivnog ponašanja (Anderson i Bushman, 2002; Aronson, Wilson i Akert, 2005). Ipak, očigledno je da se pojedinci međusobno razlikuju u količini agresije koju iskazuju unutar i između situacija. Stoga je agresivnost moguće tretirati kao stabilnu dimenziju ličnosti te ju izmjeriti (Berkowitz, 1993; Webster i sur., 2014). To znači da je na agresivnosti moguće temeljiti i selekcijski proces, primjerice s pretpostavkom da će manje agresivni pojedinci biti manje skloni ponašanjima koja štete organizaciji i njenim članovima ili s pretpostavkom da je određena doza agresivnosti nužna za uspjeh u pojedinom poslu. Također, do sada navedene informacije otvaraju mogućnost korištenju i eksplicitnih i implicitnih mjera agresivnosti u selekcijske svrhe.

Kako bi bilo koju mjeru agresivnosti bilo moguće koristiti u selekcijske svrhe, potrebno je provesti njenu validaciju, odnosno demonstrirati da je na temelju te mjere moguće predviđati agresivna ponašanja u organizacijskom kontekstu. Pri tome je važno odabrati prikladan kriterij, što u terminima agresivnog ponašanja može biti problematično, budući da se očito agresivna ponašanja, poput fizičkih sukoba, žestokih svađa ili uništavanja imovine u organizacijskom kontekstu događaju rijetko. Stoga se kao kriterij za agresivno ponašanje često koristi *nepoželjno organizacijsko ponašanje (NOP)*

(eng. *workplace deviance*; Bennett i Robinson, 2000). Ove autorice NOP definiraju kao namjerno ponašanje koje krši važne organizacijske norme te prijeti dobrobiti organizacije i njenih članova. Ono može biti aktivno, u smislu namjernog kršenja normi ili pasivno, u smislu nepridržavanja normi. Neki primjeri NOP-a su krađa na radnom mjestu, vandalizam, namjerno izostajanje s posla, konzumiranje alkohola ili droga na radnom mjestu, kao i vrijeđanje ili ogovaranje kolega ili organizacije te namjerna neproduktivnost. Bennett i Robinson (2000) dijele NOP na dva generalna faktora: *interpersonalno NOP* (usmjereno na kolege) i *organizacijsko NOP* (usmjereno na samu organizaciju). Autorice su kroz generiranje čestica na temelju realnih ponašanja zaposlenika kreirale skalu koja odmjerava NOP, a čija faktorska struktura potvrđuje postojanje ova dva faktora. Nadalje, skala je demonstrirala konvergentnu i diskriminantnu valjanost te zadovoljavajuće pouzdanosti tipa unutarnje konzistencije. Interkorelacija ova dva faktora umjerena je, što ukazuje da se radi o različitim, ali ipak bliskim konstruktima - radi se o sličnim ponašanjima, koja su ipak motivirana različitim faktorima (Bennett i Robinson, 2000).

NOP se zbog namjere nanošenja štete može smatrati agresivnim ponašanjem. Antecedenti i motivi u podlozi ovog ponašanja mogu biti raznoliki, poput nezadovoljstva, percipirane nepravедnosti, ljutnje ili čak traženja uzbuđenja (Bennett i Robinson, 2000). Ipak, logično je pretpostaviti da je i agresivnost kao dimenzija ličnosti jedan od mogućih antecedenata NOP-a, odnosno da će agresivnije osobe biti sklonije NOP-u (i interpersonalnom i organizacijskom). Ovaj princip već je korišten i potvrđen u brojnim studijama (Uhlmann i sur., 2012).

#### *Odnos agresivnosti i emocije ljutnje i uloga ljutnje u agresivnom ponašanju u organizacijskom kontekstu*

Ideja o povezivanju emocija, pogotovo ljutnje, s agresivnim ponašanjem poprilično je stara, a istraživanja joj daju potporu. Ljutnja je utvrđena kao jedan od brojnih motivatora agresivnog ponašanja (Aronson, Wilson i Akert, 2005; Berkowitz, 1998; 1993). Također, postoje nalazi da su osobe koje su sklonije agresiji također sklonije i doživljavanju ljutnje (Berkowitz, 1993). U skladu s ovom pretpostavkom je i teorija u podlozi upitnika agresivnosti kao dimenzije ličnosti Bussa i Perrya (1992), koji između ostalog i kroz prisutnost ljutnje nastoji izmjeriti dispozicijsku agresiju. Nadalje, u radu Leea i Allena (2002) emocija ljutnje iskazala se kao prediktor nepoželjnog



organizacijskog ponašanja. Sve navedeno implicira na primjenjivost ovih nalaza u organizacijskoj psihologiji, s logikom da odabir zaposlenika manje sklonih ljutnji ili upravljanje njihovim emocijama može dovesti do smanjenja nepoželjnih organizacijskih ponašanja te na taj način dovesti do povećanja produktivnosti i smanjenja gubitaka.

Kako bi se ispitale navedene tvrdnje, u ovom radu je korištena mjera emocije ljutnje koju sudionici istraživanja (zaposlene osobe) doživljavaju vezano uz svoj posao. Za odmjeravanje emocije ljutnje korišten je *PANAS-X* upitnik Watsona i Clarka (1994), odnosno njegova subskala *hostilnosti*. Ovaj upitnik revizija je klasičnog PANAS upitnika Watsona, Clarka i Tellegena (1988), koja osim općih faktora pozitivnog i negativnog afekta odmjerava i specifične emocije. Navedena subskala hostilnosti odmjerava čestinu doživljavanja emocija kojima se može pripisati neprijateljski ton prema objektu mjerenja. Watson i Clark (1994) pružaju validacijske dokaze za *PANAS-X* upitnik, pri čemu je za njegove subskale, uključujući i subskalu hostilnosti, potvrđena pretpostavljena faktorska struktura te su pruženi dokazi o pouzdanosti, konstruktnoj i kriterijskoj valjanosti.

#### *Odnos agresivnosti, afekta i nepoželjnog organizacijskog ponašanja*

Na temelju navedenih informacija može se postaviti hipoteza o povezanosti agresivnosti s emocijom ljutnje odnosno hostilnosti. S obzirom na dosadašnje validacijske podatke, CRT-A i IAT-A testovi trebali bi odmjeravati implicitnu agresivnost te stoga biti povezani s hostilnošću. Nadalje, s obzirom na navedenu distinkciju implicitnih i eksplicitnih procesa, pri čemu implicitne i eksplicitne mjere zahvaćaju komplementarne dijelove istih konstrukata, očekuje se da će ove mjere biti u stanju objasniti različite dijelove varijance hostilnosti. Dakle, korištenje implicitnih mjera uz eksplicitne mjere trebalo bi pružiti nove informacije i ponuditi inkrementalnu valjanost.

Kako bi ova hipoteza mogla biti testirana, koristili smo i eksplicitnu, upitničku mjeru agresivnosti baziranu na samoprocjenama – *BAQ* upitnik Webstera i sur. (2014). Ovaj upitnik zapravo je skraćena verzija upitnika agresivnosti Bussa i Perrya (1992), koji opisuje dispozicijsku agresivnost kao kompleksnu osobinu određenu s četiri uže dimenzije: *fizičku agresiju* i *verbalnu agresiju* kao instrumentalne komponente, *ljutnju* kao emocionalnu komponentu te *hostilnost* kao kognitivnu komponentu agresivnosti. Ovaj model i instrument prošli su validacije temeljene na kriterijskoj valjanosti i faktorskim analizama, pri čemu je pretpostavljena faktorska struktura potvrđena. Webster

i sur. (2014) iz praktičnih razloga nude skraćenu verziju ovog upitnika, koja je demonstrirala zadovoljavajuća psihometrijska svojstva u terminima faktorske strukture, pouzdanosti i kriterijske valjanosti.

Osim s hostilnosti, i implicitne i eksplicitna mjera agresivnosti trebale bi biti pozitivno povezane s NOP-om, što bi ukazivalo da su osobe više na dimenziji agresivnosti sklonije nepoželjnim organizacijskim ponašanjima. Također, pri objašnjavanju NOP-a, i implicitne i eksplicitna mjera trebale bi zadržati svoj samostalni doprinos. Međutim, sklonost emociji hostilnosti također se ističe kao mogući prediktor NOP-a. Lee i Allen (2002) potvrdili su postojanje ove povezanosti. Nadalje, s obzirom na postojanje povezanosti između ljutnje i agresivnog ponašanja (Berkowitz, 1993) te na pretpostavljenu povezanost implicitne agresivnosti i emocije hostilnosti, može se zaključiti da su ove varijable u kompleksnom međuodnosu. Već je navedeno da implicitne mjere nastoje zahvatiti psihičke procese koje Vasilopoulos, Siers i Shaw (2013) opisuju kao „brzi“ put procesiranja koji pruža emocionalno obojene i heurističke reakcije. Stoga je vjerojatno da su osobe više na dimenziji implicitne agresivnosti sklonije doživljavanju emocije hostilnosti, jer njihov implicitni sustav na podražaje iz okoline češće reagira produciranjem emocije ljutnje. Ta ljutnja zatim može biti motivator agresivnog ponašanja, odnosno u ovom slučaju NOP-a. Dakle, pretpostavljena je medijatorska uloga hostilnosti u objašnjavanju povezanosti između implicitne agresivnosti i NOP-a – osobe više na dimenziji implicitne agresivnosti sklonije su doživljaju hostilnosti, koji ih zatim motivira na NOP. Nadalje, budući da je agresivno ponašanje kompleksan fenomen određen brojnim drugim osobnim i situacijskim varijablama (Berkowitz, 1993), vjerojatno će navedena medijacija biti djelomična.

### **Cilj, problemi i hipoteze**

Ciljevi ovog istraživanja dodatno su validirati implicitne testove agresivnosti, CRT-A i IAT-A, odnosno pružiti dodatne dokaze o njihovoj povezanosti s čestinom doživljavanja emocije hostilnosti i čestinom nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Također, u kontekstu validacije implicitnih mjera agresivnosti cilj je utvrditi njihov odnos s navedenim kriterijima uz kontrolu eksplicitne agresivnosti. Konačno, još jedan od ciljeva ovog istraživanja je i utvrđivanje međuodnosa implicitne agresivnosti i emocije hostilnosti u objašnjavanju sklonosti NOP-u.

Na temelju ovih ciljeva postavljena su tri problema i hipoteze:

*P1:* Ispitati povezanost implicitne agresivnosti i emocije hostilnosti, uz kontrolu utjecaja eksplicitne agresivnosti.

*P2:* Ispitati povezanost implicitne agresivnosti i NOP-a, uz kontrolu utjecaja eksplicitne agresivnosti.

*P3:* Ispitati medijatorsku ulogu emocije hostilnosti u povezanosti svake od mjera implicitne agresivnosti s NOP-om, uz kontrolu utjecaja eksplicitne agresivnosti.

*H1:* Mjere implicitne agresivnosti, CRT-A i IAT-A bit će pozitivno povezane s čestinom doživljavanja emocije hostilnosti, odmjerene skalom hostilnosti iz PANAS-X upitnika. Mjere implicitne agresivnosti zadržat će samostalni doprinos u objašnjavanju hostilnosti i kada je utjecaj eksplicitne agresivnosti, odmjerene BAQ-om, kontroliran.

*H2:* Mjere implicitne agresivnosti, CRT-A i IAT-A bit će pozitivno povezane s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem, odmjerenim NOP skalom. Navedena veza bit će prisutna i uz kontrolu eksplicitne agresivnosti.

*H3:* Čestina doživljavanja emocije hostilnosti bit će medijator odnosa između svake od mjera implicitne agresivnosti posebno te nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Navedena medijacija bit će djelomična te prisutna i uz kontrolu utjecaja eksplicitne agresivnosti.

## **Metoda**

### *Sudionici i postupak*

U ovom istraživanju sudjelovalo je ukupno 360 sudionika koji su zaposleni barem na pola radnog vremena, uz uvjet da kod trenutnog poslodavca rade najmanje godinu dana. Sudionike su pronašli studenti psihologije Filozofskog fakulteta u Zagrebu, u sklopu rada na projektu ili u zamjenu za eksperimentalne sate. Konkretno mjesto i uvjeti odvijanja mjernog postupka nisu bili specificirani te se on odvijao prema dogovoru studenata koji su prikupljali podatke i sudionika istraživanja. Lokacije prikupljanja podataka uključivale su radno mjesto sudionika, njihove domove, ili neka treća mjesta gdje su se studenti koji su prikupljali podatke našli sa sudionicima istraživanja. Tijekom postupka ispitivanja sudionicima su rješavali veći broj mjernih instrumenata metodom papir-olovka, uključujući CRT-A i desetak eksplicitnih mjera koji odmjeravaju neke dimenzije ličnosti, sklonost određenim doživljavanjima i ponašanjima te slične varijable, uz upute napisane uz svaki upitnik. Također je primijenjen i IAT-A test pomoću

prijenosnog računala. Redoslijed primjene testova bio je: CRT-A, pa zatim IAT-A te konačno upitničke mjere. Testiranje je u prosjeku trajalo sat i pol. Osim toga, od sudionika se zahtijevalo da zamole dvoje vlastitih kolega da ih procjene na manjem broju instrumenata tipa papir-olovka, a koji su odmjeravali sklonost određenim doživljavanjima i ponašanjima. Ove procjene izvršavane su naknadno te dostavljene eksperimentatorima poštom. U ovom istraživanju korišteni su samo neki od svih primijenjenih instrumenata, koji su navedeni u odlomku *instrumenti*.

Rodna struktura uzorka izjednačena je (181 ženskih i 179 muških sudionika), dob se kreće u rasponu od 20 do 67 godina ( $M=38.01$ ,  $SD=12.07$ ), a radni staž u rasponu od jedne do 45 godina ( $M=14.51$ ,  $SD=11.74$ ). Prema postignutoj razini obrazovanja, najveći broj sudionika završio visoku ili višu spremu, njih 50% te srednju stručnu spremu, njih 44%. Prema položaju u vlastitoj organizaciji, većina sudionika su ili radnici bez podređenih (49%) ili stručnjaci i specijalisti (34%), dok je nešto manji broj sudionika zaposlen na rukovodećim pozicijama, njih 14%. Detaljniji opis karakteristika uzorka nalazi se u prilogu 3.

### *Instrumenti*

*CRT-A*. Test uvjetnog rezoniranja za agresivnost korišten u ovom istraživanju već je opisan u uvodnom dijelu. Ukupni rezultat na ovom instrumentu formiran je kao zbroj svih čestica, pri čemu svaka agresivna alternativa nosi jedan, a ostale alternative nula bodova. Pri tom su u obzir uzeti samo sudionici koji su imali manje od pet nelogičnih odgovora na ovom instrumentu, budući da odabiranje većeg broja nelogičnih odgovora ukazuje na neodgovarajuće shvaćanje i/ili rješavanje zadataka, što dovodi u pitanje valjanost ove mjere. Na temelju ovog kriterija izostavljeni su rezultati 18 sudionika (5%).

*IAT-A*. Teorija u podlozi ovog instrumenta te njegova struktura već su opisani u uvodnom dijelu. Za formiranje ukupnog rezultata na ovom instrumentu korišten je D algoritam označen s  $D_I$  u radu Greenwalda, Noseka i Banajia (2003), koji se računa na temelju razlike u aritmetičkim sredinama vremena reakcije u kompatibilnim i nekompatibilnim blokovima instrumenta podijeljenih s ukupnom standardnom devijacijom vremena latencije. Autori navode ovaj algoritam kao najjednostavniji za izračun ukupnih rezultata, pri čemu je njegov učinak sličan učincima ostalih D algoritama. Iz analize su izbačeni svi odgovori s latencijom većom od 10 sekundi, s logikom da takve latencije ukazuju na preusmjerenje pažnje sudionika s IAT zadatka

na neki drugi podražaj (Greenwald, Nosek i Banaji, 2003). Donja granica latencije nije postavljena, budući da Greenwald, Nosek i Banaji (2003) nisu utvrdili značajne benefite njenog postavljanja u računanju D algoritma. Nadalje, u slučaju pogreške, odnosno razvrstavanja IAT podražaja prema krivom ciljnom pojmu ili atributu, sudionici su morali ispraviti pogrešku pritiskom na odgovarajuću tipku tipkovnice, a u analizu je uključeno ukupno vrijeme latencije. Greenwald, Nosek i Banaji, (2003) preporučuju ovakav tretman pogrešaka. Također, prikupljeni su podaci o postotku točnih odgovora na IAT-u, pri čemu je petoro (1%) sudionika imalo manje od 75% točnih odgovora te su izbačeni iz analize, dok za sedmero sudionika podaci nisu registrirani. Ukupno je 82.3% sudionika imalo više od 90% točnih odgovora.

*PANAS-X skala hostilnosti.* Watson i Clark (1994) pružaju validacijske dokaze za ovaj upitnik. U ovom radu korištene su samoprocjene na PANAS-X skali hostilnosti, koja odmjerava čestinu doživljavanja emocijama kojima se može pripisati neprijateljski ton prema objektu mjerenja. Skala se sastoji od šest čestica: *razdražljivo, ljutito, neprijateljski raspoloženo, zgađeno, zgnušano, pun/a prezira*, pri čemu su sudionici za svaku navedenu emociju procjenjivali čestinu njenog doživljavanja vezano za svoj posao u posljednjih mjesec dana, na skali od 1 do 5. Watson i Clark (1994) navode pouzdanost tipa unutarnje konzistencije od 0.86 za ovu skalu. U svrhu dodatne validacije ovog instrumenta provedena je eksploratorna faktorska analiza na prikupljenim podacima. Ipak, potrebno je naglasiti da je njena provedba nepotpuna, budući da u ovom istraživanju nije primijenjena potpuna verzija PANAS-X instrumenta, već samo opće skale pozitivnog i negativnog afekta te subskale hostilnosti i veselosti. Faktorska analiza na svim korištenim česticama rezultirala je s tri nisko korelirana faktora, pri čemu su čestice pozitivnog afekta uglavnom korelirane samo s prvim faktorom, dok su čestice negativnog afekta povezane s drugim i/ili trećim faktorom na neinterpretabilan način. Ovaj nalaz nije neočekivan, s obzirom na nalaze Watsona i Clarka (1994) o heterogenosti negativnog afekta. Faktorska analiza same subskale hostilnosti rezultirala je s dva umjereno korelirana ( $r=0.53$ ) faktora, pri čemu je postignuta jednostavna struktura – čestice koje se prema svom sadržaju odnose na „čistu“ emociju ljutnje korelirane su s jednim faktorom, a one koje sadržavaju i elemente gađenja s drugim. Prijevod ovog instrumenta na hrvatski jezik i njegovu validaciju proveli su Knezović i Križanić (2011).

*BAQ.* Za odmjeravanje eksplicitne agresivnosti korištena je skraćena verzija

upitnika agresivnosti Bussa i Perrya (1992), koja odmjerava agresivnost na skali sa sedam uporišnih točaka i sastoji se od dvanaest čestica. Primjeri čestica su: „*Ukoliko sam isprovociran, mogao bih udariti drugu osobu*“ za subskalu fizičke agresivnosti; „*Kada mi ljudi idu na živce, znam im reći što mislim o njima*“ za subskalu verbalne agresivnosti; „*Ponekad se razbjesnim bez pravog razloga*“ za subskalu ljutnje te „*Ponekad imam osjećaj da mi se ljudi smiju iza leđa*“ za subskalu hostilnosti – kognitivne komponente agresivnosti. Budući da se ova skala sastoji od četiri navedene subskale, opravdano je koristiti svaku subskalu kao zasebnu mjeru ili ukupni rezultat na svim subskalama kao ukupnu mjeru agresivnosti. Ovu pretpostavku opravdavaju nalazi Bussa i Perrya (1992), prema kojima navedena četverofaktorska struktura s jednim faktorom višeg reda dobro pristaje podacima u konfirmatornom modelu. U radu Webstera i sur. (2014) ovakav model također dobro pristaje podacima, međutim ipak nešto lošije u odnosu na model bez faktora višeg reda. Provjerena je i faktorska struktura instrumenta na prikupljenim podacima, eksploratornim postupkom, pri čemu je postignuta očekivana četverofaktorska jednostavna struktura. Faktorska analiza višeg reda provedena na izračunatim faktorskim bodovima rezultirala je jednim faktorom agresivnosti višeg reda. Webster i sur. (2014) pružaju dokaze o valjanosti ove skale te navode pouzdanosti od 0.80 za fizičku agresivnost, 0.63 za verbalnu agresivnost, 0.78 za ljutnju, 0.57 za hostilnost te 0.80 za čitav upitnik. Nadalje, bitno je naglasiti da se subskala ljutnje po svom sadržaju donekle preklapa sa PANAS-X skalom hostilnosti – obje skale mjere sklonost doživljavanju emocije ljutnje. Zbog toga je moguće postojanje spurioznosti pri istovremenom korištenju ovih dviju skala. Korelacija među ove dvije skale iznosi 0.25, što ne ukazuje na visoku povezanost. Ipak kako bi se ovaj problem eliminirao, u ovom istraživanju korištene su dvije verzije BAQ-a: prva verzija, označena s *BAQ(4)* sastoji se od ukupnih rezultata na svim subskalama, dok se druga verzija, označena s *BAQ(3)* sastoji od svih subskala osim subskale ljutnje.

*Skala interpersonalnog i organizacijskog NOP-a.* Ovu skalu razvile su Bennett i Robinson (2000), pri čemu su pružile i dokaze o njenoj valjanosti te pouzdanosti ( $\alpha=0.81$  za organizacijski, odnosno  $\alpha=0.78$  za interpersonalni NOP). Zadatak sudionika bio je zamoliti dvoje vlastitih suradnika za procjene čestine činjenja nepoželjnih organizacijskih ponašanja za sudionika, u razdoblju od proteklih godinu dana. Te procjene vršene su nakon provedbe samog mjerenja pa stoga autori studije nisu imali kontrolu nad odabirom

procjenjivača izuzev uputa sudionicima da odaberu najbliskije suradnike ili nadređene, koji imaju najbolji uvid u njihovo ponašanje. Ovom problemu nastojalo se doskočiti kontrolnim pitanjima kojima se ispitivala razina uvida procjenjivača u radno ponašanje sudionika, čestina njihovog međusobnog kontakta te duljina vremenskog perioda kroz koji sudionik i procjenjivač zajedno rade. Procjene su autorima studije dostavljane poštom. Stoga su, kako bi procjene bilo moguće spojiti sa samoprocjenama te u isto vrijeme osigurati anonimnost sudionika, sudionici šifrirali svoje samoprocjene i procjene prema unaprijed određenom algoritmu. Ukupno je autorima studije dostavljena barem jedna kuverta s procjenama za 314 sudionika, što čini 87% uzorka. Procjene dvoje suradnika agregirane su u jednu ljestvicu na razini čestica te je ukupni rezultat za svakog sudionika izračunat korištenjem agregiranih procjena. Skala se sastoji od sedam čestica koje se odnose na interpersonalni NOP te dvanaest čestica koje se odnose na organizacijski NOP. Primjer čestice za procjenu interpersonalnog NOP-a je „*Rekao nešto zlobno nekome na poslu*“, a primjer čestice za procjenu organizacijskog NOP-a je „*Uzeo imovinu s posla bez dopuštenja*“. Procjene čestine ovih ponašanja za sudionike izvršene su na skali od sedam uporišnih točaka. Nadalje, budući da i interpersonalni i organizacijski NOP mogu poslužiti kao kriterij za agresivno ponašanje te da ove skale u cjelini mjere sklonost sudionika NOP-u općenito, kao kriterij u ovom radu bit će korišten ukupni rezultati na NOP skali, koji uključuje i interpersonalno i organizacijsko NOP. Ovakvo rezoniranje dodatno je potkrijepljeno nalazima Marcusa i sur. (2016), prema kojima je NOP opravdano opisati jednim, generalnim faktorom. Eksploratorna faktorska analiza ovog instrumenta na prikupljenim podacima rezultirala je očekivanom dvofaktorskom jednostavnom strukturom, s visokom korelacijom ( $r=0.72$ ) među faktorima interpretiranim kao interpersonalni i organizacijski NOP-a.

Svi korišteni instrumenti (osim ukoliko nije drugačije naznačeno) prevedeni su na hrvatski jezik u okviru projekta *Implicit personality and work behavior* pod vodstvom Z. Galića i u svim ranijim istraživanjima pokazali su odgovarajuće metrijske karakteristike.

## **Rezultati**

U tablici 2 prikazani su podaci o deskriptivnoj statistici i pouzdanosti svih korištenih mjera.

*Tablica 2:*  
Deskriptivna statistika i pouzdanost korištenih mjera ( $N = 360$ )

<i>Mjera</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Raspon</i>	<i>C</i>	<i>50% rez.</i>	<i>As.</i>	<i>Splj.</i>	$\alpha$
<i>CRT-A</i>	342	4.99	2.55	0-15	5	3-6	0.58	0.57	0.75
<i>IAT-A</i>	346	-0.59	0.37	-1.38-0.79	-0.62	-0.84-(-0.39)	0.76	1.04	0.70
<i>BAQ(4)</i>	352	38.11	10.25	12-72	37	31-44	0.52	0.42	0.77
<i>BAQ(3)</i>	352	29.75	8.11	9-57	27	24-35	0.40	0.21	0.72
<i>PANAS hostilnost</i>	355	10.35	4.20	6-30	9	7-12	1.55	2.96	0.81
<i>NOP</i>	314	28.99	10.63	19-83.5	25.5	21-33.5	1.77	4.13	0.89

*Napomena:* *N* – broj sudionika s valjanim rezultatima na instrumentu, *As.* – parametar asimetričnosti distribucije, *Splj.* – parametar spljoštenosti distribucije.

Iz svih modela u kojima se kao prediktori koriste CRT-A ili IAT-A isključeni su sudionici čiji su rezultati na ovim mjerama proglašeni nevaljanima na temelju prije utvrđenih kriterija – pet ili više nelogičnih odgovora na CRT-A ili 75 ili manje postočnosti pri rješavanju IAT-A zadataka. Konačne regresijske analize na temelju kojih su testirane hipoteze provedene su na 330 sudionika koji imaju valjane rezultate i na CRT-A i na IAT-A testovima. Ostale varijable dobivene samoprocjenama (BAQ i hostilnost) imaju deset ili manje rezultata koji nedostaju, dok NOP skala, odmjerena procjenama ima 41 nedostajući rezultat (12.4% ukupnog uzorka). Podaci koji nedostaju automatski znače gubitak informacija te mogu dovesti do pristranosti u procjeni parametara, pogotovo kada na određenim konstruktima nedostaje više od 10% podataka (Newman, 2014). Stoga su u ovom radu nedostajući podaci tretirani *Maximum Likelihood* metodom, koju Newman (2014) preporučuje kao jednu od metoda koja rezultira najmanjim pristranostima, odnosno najtočnijim procjenama parametara.

Parametri asimetričnosti i spljoštenosti ukazuju da su sve korištene varijable distribuirane pozitivno asimetrično. To znači da je većina sudionika na ovim skalama postizala rezultate koji su nisko na rasponu unutar kojeg skale odmjeravaju zadane osobine. Ovi nalazi očekivani su s obzirom na dosadašnje nalaze o distribucijama agresivnosti (Berkowitz, 1993; Webster i sur., 2014), komponenti negativnog afekta (Watson, Clark i Tellegen, 1988; Watson i Clark, 1994) i NOP-a (Bennett i Robinson, 2000) te s obzirom da se radi o osobinama koje su socijalno nepoželjne. Ipak, pozitivna asimetričnost distribucija upućuje na moguće pristranosti u procjeni standardnih pogrešaka regresijskih koeficijenata te stoga dovodi u pitanje povjerljivost testova značajnosti tih koeficijenata baziranih na normalnoj distribuciji (Field, Miles i Field,



2012). Međutim, Pearsonov koeficijent korelacije (te stoga i regresijska analiza koja se na njemu bazira) dobra je mjera povezanosti svih linearno povezanih varijabli (Field, Miles i Field, 2012), a taj uvjet zadovoljen je za sve korištene varijable, što je provjereno pomoću dijagrama raspršenja za svaki od korištenih regresijskih modela. Za testiranje statističke značajnosti parametara stoga je korištena *bootstrap* metoda, koja ne ovisi o određenoj distribuciji varijabli ili reziduala (Field, Miles i Field, 2012). Nakon toga je izvršena analiza reziduala te vrijednosti utjecaja (Cookove distance) na svim varijablama korištenima u svim regresijskim metodama, pri čemu ni jedan slučaj nije proglašen utjecajnim na model u mjeri koja bi zahtijevala dodatnu analizu ili izbacivanje. Dakle, sve korelacije i regresijski parametri u ovom radu procijenjeni su pomoću *ML* estimacije, uz korištenje *bootstrap* metode za procjenu statističke značajnosti, odnosno intervala u kojem se nalazi prava vrijednost svakog od procijenjenih koeficijenata. Za obradu podataka korišten je programski jezik *R*, odnosno njegov paket *lavaan* (Rosseel, 2012).

U tablici 3 prikazane su bivarijatne korelacije među svim korištenim mjerama u ovom istraživanju. BAQ(4) i BAQ(3) međusobno koreliraju vrlo visoko, a njihovi uzorci korelacija s drugim varijablama, uključujući PANAS-X hostilnost, vrlo su slični. Kako bi se dodatno utvrdilo da među BAQ(3) i BAQ(4) mjerama nema razlike, testirana je statistička značajnost razlike u koeficijentima korelacija između PANAS-X hostilnosti te BAQ(4) ( $r=0.29$ ) i BAQ(3) ( $r=0.25$ ) instrumenata, putem pretvorbe u Fischerove  $z$  vrijednosti. Utvrđeno je da ova razlika nije statistički značajna ( $z=0.54$ ,  $p=0.59$ ). Ova razlika testirana je zbog moguće spurioznosti u povezanosti BAQ(4) i PANAS-X hostilnosti, budući da BAQ upitnik sadrži subskalu koja odmjerava sklonost emociji ljutnje. Nepostojanje statistički značajne razlike između koeficijenata povezanosti BAQ(4) i BAQ(3) mjera s PANAS-X skalom hostilnosti ukazuje na nepostojanje ove spurioznosti. Moguće je dakle zaključiti da su u ovom istraživanju BAQ(4) i BAQ(3) *de facto* iste varijable. Stoga je u ostatku rada korištena samo BAQ(4) mjera (u ostatku teksta označena samo kao BAQ).

Sukladno postavljenim hipotezama, CRT-A pokazao se statistički značajno povezan s hostilnošću i NOP-om. Ipak, veličine ovih povezanosti poprilično su male te manje u odnosu na očekivane. Također, suprotno očekivanjima, CRT-A pokazao je veću povezanost s eksplicitnom mjerom agresivnosti (BAQ) nego s kriterijima – hostilnošću i NOP-om. IAT-A s druge strane, suprotno svim očekivanjima, nije statistički

značajno povezan ni s jednom korištenom varijablom. Ovi nalazi direktno opovrgavaju hipoteze o prediktivnosti IAT-A testa za čestinu doživljavanja emocije hostilnosti i činjenja NOP-a te zahtijevaju pojašnjenje. Konačno, hostilnost se nije pokazala statistički značajno povezanom s NOP-om, što znači da ova varijabla ne može biti medijator odnosa između implicitne agresivnosti i NOP-a – treća hipoteza automatski je opovrgnuta.

*Tablica 3:*  
Interkorelacije implicitnih (CRT-A i IAT-A) i eksplicitnih mjera agresivnosti (BAQ) te hostilnosti (PANAS-X) i nepoželjnih organizacijskih ponašanja (NOP)

	IAT-A	BAQ(4)	BAQ(3)	PANAS-X hostilnost	NOP
CRT-A	.04	.23*	.24*	.15*	.16*
IAT-A		.09	.11	.02	.04
BAQ(4)			.94*	.29*	.16*
BAQ(3)				.25*	.18*
PANAS-X hostilnost					.10

\*  $p < .05$

*Hipoteza 1: povezanost implicitne agresivnosti i hostilnosti*

Proveli smo hijerarhijsku regresijsku analizu, u kojoj se u prvom koraku kao prediktori koriste implicitne mjere agresivnosti te provjerava njihov samostalni doprinos i odnos u objašnjavanju kriterija - hostilnosti. U drugom koraku kao prediktor u analizu dodana je mjera eksplicitne agresivnosti, BAQ, s ciljem ispitivanja postojanja samostalnih doprinosa mjera implicitne agresivnosti u objašnjavanju varijance hostilnosti povrh eksplicitne mjere agresivnosti, što bi ukazalo na međusobnu inkrementalnost ovih mjera.

*Tablica 4:*  
Predviđanje emocije hostilnosti na temelju mjera implicitne (CRT-A i IAT-A) i eksplicitne agresivnosti (BAQ)

Model	Prediktori	$\beta$	$R^2$ ( $\Delta R^2$ )
1	CRT-A	.15*	.023
	IAT-A	.01	
2	CRT-A	.09 <sup>†</sup>	.082 (.059) *
	IAT-A	-.01	
	BAQ	.27*	

<sup>†</sup> -  $p < .10$ , \* -  $p < .05$

Prva hipoteza uglavnom je odbačena, uz postojanje očekivanog trenda uz neuobičajeno visoku razinu rizika. U prvom modelu CRT-A iskazao se kao statistički značajan prediktor hostilnosti, za razliku od IAT-A testa. Ovaj uzorak povezanosti odgovara uzorku bivarijatnih korelacija među varijablama (tablica 3). Međutim, dodavanjem BAQ-a kao prediktora u drugom modelu, samostalni doprinos CRT-A testa u objašnjavanju čestine doživljavanja emocije hostilnosti ostaje tek marginalno statistički značajan, uz veću razinu rizika. Ovaj nalaz uglavnom je suprotan prvoj hipotezi, koja predviđa da će implicitne i eksplicitne mjere agresivnosti objasniti različite dijelove varijance kriterija, odnosno da će demonstrirati inkrementalnu valjanost. Dokazi o međusobnoj inkrementalnoj valjanosti ove dvije mjere ipak postoje, ali su slabi, a efekti mali. Štoviše, eksplicitna mjera demonstrirala je veće povezanosti na bivarijantnoj razini, dok je uvođenje ovog prediktora u hijerarhijskoj regresijskoj analizi ukazuje na dominantnost ove mjere.

*Hipoteze 2 i 3: Odnos implicitne agresivnosti, hostilnosti i NOP-a*

Druga hipoteza testirana je kroz provedbu hijerarhijske regresijske analize u dva koraka, pri čemu je NOP korišten kao kriterij. U prvom koraku analize koristili smo CRT-A i IAT-A kao prediktore, kako bi se ispitali samostalni doprinosi i međudnos ovih mjera u objašnjavanju NOP-a. U drugom koraku uveli smo idući prediktor – BAQ, kako bi ispitali postojanje samostalnih doprinosa mjera implicitne agresivnosti u objašnjavanju varijance hostilnosti povrh eksplicitne mjere agresivnosti.

*Tablica 5:*

Predviđanje nepoželjnih organizacijskih ponašanja na temelju mjera implicitne (CRT-A i IAT-A) i eksplicitne agresivnosti (BAQ)-a

Model	Prediktori	$\beta$	$R^2$ ( $\Delta R^2$ )
1	CRT-A	.16*	.027
	IAT-A	.02	
2	CRT-A	.14*	.035 (.007) <sup>†</sup>
	IAT-A	.01	
	BAQ	.12 <sup>†</sup>	

<sup>†</sup> -  $p < .10$ , \* -  $p < .05$

Druga hipoteza djelomično je potvrđena. Sukladno s uzorkom bivarijatnih korelacija među varijablama, CRT-A se pokazao značajnim prediktorom NOP-a, dok

IAT-A nije. Nadalje, pri objašnjavanju NOP-a, CRT-A se pokazao snažnijim prediktorom od BAQ-a, što daje podršku valjanosti CRT-A testu kao prediktoru agresivnog ponašanja. Dio hipoteze o različitim mehanizmima djelovanja implicitnih i eksplicitnih mjera, koje bi trebale objasniti različite dijelove varijance agresivnog ponašanja, testiran je u drugom koraku te potvrđen je tek uz neuobičajeno visoku razinu rizika – BAQ se u drugom modelu ističe kao marginalno značajan prediktor NOP-a, a njegovo dodavanje u prediktivni model objašnjava tek marginalno značajno višu proporciju varijance kriterija.

Konačno, s obzirom da je treća hipoteza opovrgnuta već na bivarijantnoj razini (tablica 3), njeno testiranje kroz regresijsku analizu nije provedeno. Budući da PANAS-X hostilnost ne korelira statistički značajno s NOP-om, moguće zaključiti da ova varijabla ne objašnjava postojanje povezanosti između implicitne agresivnosti i sklonosti NOP-u.

## **Rasprava**

Pretpostavke o implicitnim testovima agresivnosti temeljene na teoriji u njihovoj podlozi i prijašnjim istraživanjima o njihovoj prediktivnosti za čestinu doživljavanja hostilnosti i sklonost NOP-u te dodatku inkrementalne valjanosti eksplicitnim mjerama dobile su tek umjerenu podršku u ovom istraživanju.

IAT-A test tako se pokazao nepovezan sa svim korištenim varijablama. Niska ili nepostojeća povezanost ove mjere s eksplicitnom mjerom agresivnosti je i očekivana (Galić, Parmač Kovačić i Bubić, 2016). Nadalje, njenu nepovezanost s CRT-A testom također je bilo moguće očekivati. Iako obje navedene mjere odmjeravaju agresivnost implicitnim putem, njihovi mehanizmi djelovanja i teorija u podlozi su različiti, što u kombinaciji s nedostatkom publikacija koje istražuju ovaj problem čini predviđanje odnosa među ovim mjerama problematičnim. Međutim, nepovezanost IAT-A testa s kriterijskim varijablama, hostilnošću i NOP-om, direktno opovrgava postavljene hipoteze i predstavlja određeni udarac valjanosti ovog testa. Ipak, postoji moguće objašnjenje za ovu nepovezanost, a radi se o nestandardiziranosti mjernog postupka. Budući da su sva mjerenja u ovom istraživanju izvršena terenski, IAT-A je u ovom mjernom postupku primjenjivan u različitim uvjetima, na različitim, nepropisanim lokacijama i uz pomoć različitih računala. Sve je to moglo dovesti do djelovanja nesistematskog faktora distrakcije. Budući da rješavanje ovog instrumenta zahtijeva uporabu kognitivnih resursa (Fiedler, Messner i Bluemke, 2006), distrakcija je mogla utjecati na postignuti rezultat okupiranjem kognitivnih resursa sudionika. Fiedler, Messner i Bluemke (2006) zaista

navode distrakciju kao jedan od faktora koji mogu ugroziti valjanost IAT-a, i to na sustavan način. Međutim u nestandardiziranim uvjetima primjene IAT-A testa u ovom istraživanju razina distrakcije mogla je varirati od sudionika do sudionika te od trenutka do trenutka. Stoga postojanje nesistematske distrakcije tijekom mjernog postupka nudi potencijalno objašnjenje za izostanak povezanosti IAT-A testa s relevantnim varijablama.

CRT-A je s druge strane na bivarijatnoj razini pokazao očekivane uzorke povezanosti s kriterijskim varijablama, iako su njihove veličine ispod očekivanih (James i sur., 2005, Vasilopoulos, Siers i Shaw, 2013). Međutim, na multivarijatnoj razini, uz korištenje eksplicitne mjere agresivnosti (BAQ) kao prediktora, uzorci povezanosti s kriterijima podržavaju hipotezu o inkrementalnosti implicitnih i eksplicitnih mjera tek uz povišenu razinu rizika. Tako uvođenje BAQ-a dovodi do gubitka samostalnog doprinosa CRT-A testa u objašnjavanju čestine doživljavanja emocije hostilnosti, uz razinu rizika od pet, ali ne i deset posto. Ovaj nalaz ukazuje da CRT-A i BAQ objašnjavaju uglavnom isti dio varijance hostilnosti, ali postoje i slabi dokazi o inkrementalnoj valjanosti jednog instrumenta nad drugim. Kada je kriterij NOP, CRT-A zadržava svoj samostalni doprinos i nakon dodavanja BAQ-a, dok se BAQ ističe kao marginalno značajan prediktor NOP-a (uz razinu rizika od deset posto). To ukazuje da iako CRT-A i BAQ objašnjavaju također u najvećoj mjeri isti dio varijance ove varijable, ipak postoje slabi dokazi o inkrementalnoj valjanosti jedne mjere nad drugom. Ipak, ti dokazi mogu se proglasiti statistički značajnima tek uz neuobičajeno visoku razinu rizika, a dobiveni efekti vrlo su mali. Zanimljivo je i primijetiti da se BAQ pokazao boljim prediktorom hostilnosti, koja je odmjerena samoprocjenama, dok se CRT-A istaknuo u predikciji NOP-a, odmjerenog procjenama. Ovaj nalaz daje dodatnu podršku distinkciji implicitnih i eksplicitnih mjera, pri čemu eksplicitne mjere odmjeravaju procese dostupne introspekciji (pa stoga i više međusobno koreliraju), dok implicitne mjere odmjeravaju procese koji nisu dostupni introspekciji sudionika, međutim očituju se u njihovom ponašanju te su kao takvi vidljivi njihovim suradnicima – procjenjivačima.

Preklapanje između CRT-A testa i BAQ-a vjerojatno je moguće objasniti činjenicom da ni jedna trenutno dostupna mjera ličnosti, pa tako ni ove dvije mjere, nisu u isključivo i u potpunosti pod utjecajem ili implicitnih ili eksplicitnih procesa. I implicitni i eksplicitni procesi stalno su prisutni i u neprestanoj interakciji, pri čemu brojne varijable utječu na njihovu dostupnost i aktivaciju (Vasilopoulos, Siers i Shaw,

2013). Implicitne mjere jesu dizajnirane tako da umanje svjesnost sudionika o predmetu mjerenja i zahvate nesvjesne, spontane i nenamjerne procese, međutim prilikom mjerenja sudionici su svjesni da se neka vrsta mjerenja odvija, što nužno dovodi do prisutnosti eksplicitnih procesa i mogućnosti da oni kontaminiraju čistoću implicitne mjere, s namjerom sudionika ili ne (Uhlmann i sur., 2012). S druge strane, eksplicitne upitničke mjere zasigurno barem dijelom zahvaćaju implicitne procese. Iako sama činjenica da sudionici mogu svjesno odgovoriti na pitanja o vlastitim karakteristikama, odnosno da su im odgovori dostupni unutar njihove svijesti ove mjere po definiciji čini eksplicitnima (Galić, Parmač Kovačić i Bubić, 2016), vjerojatno je da su odgovori na upitnička pitanja uvjetovani također i implicitnim procesima. Odgovore na upitnička pitanja sudionici eksplicitno produciraju iz svoje svijesti, međutim stupanj slaganja s navedenim tvrdnjama uvjetovan je doživljavanjima sudionika, a vjerojatno je da su ti doživljaji barem djelomično rezultat i implicitnih procesa. Dakle, sudionik ne mora biti nužno svjestan određenih psihičkih procesa, no može biti svjestan njihovih rezultata. Ovakvo rezoniranje u skladu je s Bemovom teorijom samopercepcije (Aronson, Wilson i Akert, 2005), a podršku ovoj tezi daju i nalazi da eksplicitne mjere koje odmjeravaju spontana ponašanja ili emocionalne konstrukte jače koreliraju s implicitnim mjerama istih konstrukata u odnosu na eksplicitne mjere konstrukata koji su više pod utjecajem kognicije i namjernih procesa (Uhlmann i sur., 2012; Vasilopoulos, Siers i Shaw, 2013).

Nastavno na ove pretpostavke analizirana je faktorska struktura te sadržaj čestica BAQ-a. Ovaj instrument odmjerava dispozicijsku agresiju kroz sklonost sudionika emociji ljutnje, kao i kroz odmjeravanje čestine njegovog agresivnog (fizičkog i verbalnog) ponašanja (Webster i sur., 2014). Već je utvrđeno, kako u ovom tako i u prethodnim istraživanjima (Vasilopoulos, Siers i Shaw, 2013) da na emocije i ponašanje utječu i implicitni i eksplicitni procesi – stoga BAQ, iako je po definiciji eksplicitna mjera, nužno donekle odmjerava emocije i ponašanja koja su rezultat implicitnih procesa. Sudionici nisu nužno svjesni tih procesa, no mogu biti svjesni njihovih rezultata te ih navesti u mjerama samoprocjene. S druge strane, CRT-A test pred sudionike postavlja probleme i od njih zahtijeva rezoniranje pri njihovu rješavanju – moguće je stoga pretpostaviti da ova mjera u određenoj mjeri aktivira eksplicitni sustav te tako zahvaća eksplicitne procese. Ovakvo rezoniranje objašnjava generalno preklapanje CRT-A testa i BAQ-a u objašnjavanju NOP-a i hostilnosti. Također, postoje slabi dokazi da ovo

preklapanje ipak nije potpuno, što daje dodatnu podršku ovakvom rezoniranju koje ipak pretpostavlja distinkciju implicitnih i eksplicitnih procesa.

Treća postavljena hipoteza, koja se odnosi na medijacijski utjecaj emocije hostilnosti na vezu između implicitne agresivnosti i NOP-a opovrgnuta je zbog nalaza da čestina doživljavanja hostilnosti nije statistički značajno povezana s NOP-om. Ovaj nalaz u suprotnosti je sa pretpostavljenim mehanizmom djelovanja implicitne agresivnosti na agresivno ponašanje; s obzirom da implicitni sustav procesiranja informacija nudi brze, nepromišljene, emocionalno obojene reakcije, bilo bi logično je njegov mehanizam djelovanja na agresivno ponašanje barem donekle određen upravo doživljenim emocijama. Nalaz da je hostilnost pozitivno povezana s CRT-A testom te BAQ-om također ide u prilog ovakvom rezoniranju. Izostanak povezanosti hostilnosti s NOP-om moguće je protumačiti prirodom NOP-a. Radi se o ponašanju koje se neosporno može kvalificirati kao agresivno, međutim s obzirom da se ono događa u organizacijskom kontekstu, ograničeno je brojnim pravilima i normama (Bennett i Robinson, 2000). Ova ograničenost automatski znači i postojanje regulatornih procesa – sudionici vjerojatno reguliraju svoje agresivne i hostilne impulse, kako bi se konformirali organizacijskim pravilima i normama i izbjegli štetne posljedice koje njihovo kršenje donosi. Stoga su sudionici vjerojatno motivirani inhibirati agresiju unatoč doživljenoj ljutnji te tako smanjuju povezanost između doživljaja ljutnje te iskazanog agresivnog, odnosno nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Istraživanje koje bi provjerilo medijacijsku ulogu hostilnosti na povezanost između implicitne agresivnosti i kriterijskog agresivnog ponašanja koje je manje ograničeno moglo bi dati podršku ovakvom rezoniranju. Također, činjenica da NOP nije idealan indikator agresivnog ponašanja pruža objašnjenje i za niske povezanosti ove varijable sa CRT-A testom i BAQ-om.

#### *Metodološka ograničenja istraživanja*

Potencijalni nedostatak ovog istraživanja korištenje je procjena NOP-a od strane suradnika sudionika, umjesto samoprocjena NOP-a. Ideja u podlozi korištenja procjena, a ne samoprocjena NOP-a kao kriterija određena je prirodom eksplicitnih mjera. Kao što je već navedeno, eksplicitne mjere samoprocjene ograničene su socijalnom poželjnošću, ali i stupnjem u kojem su sudionicima zaista eksplicitno dostupne (točne) informacije o vlastitim psihičkim procesima i ponašanju. S druge strane, suradnici imaju uvid u ponašanje sudionika istraživanja neopterećen ovim problemima. Međutim, veliko

ograničenje procjena je stupanj u kojem procjenjivači zaista imaju uvid u ponašanje sudionika, ali i stupanj u kojem su bili motivirani pružiti ispravne i nepristrane procjene. Prvom od navedenih problema doskočeno je kontrolnim pitanjima, kojima je ispitan uvid procjenjivača u ponašanje sudionika te čestina njihova međusobnog kontakta. Razina uvida ispitana je jednom česticom na skali sa sedam uporišnih točaka, s krajnjim vrijednostima *imam jako slab uvid* odnosno *imam izrazito dobar uvid*. Aritmetička sredina rezultata na ovoj čestici ( $M=5.69$ ,  $SD=1.09$ ) ukazuje da većina procjenjivača ima dobar uvid u ponašanja sudionika. Također, 92% procjenjivača izjavilo je da sa sudionikom ima kontakt svakodnevno ili nekoliko puta tjedno. Ovi nalazi daju podršku valjanosti korištenih procjena NOP-a. Ipak, potrebno je naglasiti da odabir procjenjivača nije u potpunosti kontroliran te je stupanj u kojem su njihove procjene u potpunosti točne, nepristrane i pod utjecajem socijalne poželjnosti nemoguće posve točno ocijeniti.

Nadalje, korištenje NOP-a kao kriterija još je jedan od nedostataka ovog istraživanja. Radi se o već navedenim nedostacima uzrokovanim organizacijskim normama i pravilima koje ograničavaju (agresivna) ponašanja. Ipak, prednost ovog kriterija i razlog njegova korištenja njegova je primjenjivost na gotovo sve poslove i radne okoline. Osim ovog postoje i brojni drugi kriteriji, koji su manje ograničeni pravilima i normama organizacije, a za koje je povezanost s implicitnom agresivnošću dokazana (Uhlman i sur., 2012). Međutim, ovi kriteriji imaju druge nedostatke – često nisu sami po sebi agresivna ponašanja (poput NOP-a) ili između njih i agresije nedostaje direktna povezanost (korelacija može biti prisutna no teoretski okviri ne dopuštaju nužno i kauzalnost), a neki su primijenjivi samo na užu spektar poslova. Uhlmann i sur. (2012) navode neke primjere takvih kriterijskih ponašanja – uspješnost u radnim zadacima, apsentizam, zadovoljstvo klijenata, povjerenje, rasna i spolna diskriminacija u selekcijskim situacijama te direktna agresivna ponašanja u policijskim i zaštitarskim sektorima.

Korištenje razine rizika od deset posto još je jedan nedostatak ovog istraživanja. Ova razina korištena je budući da su dobiveni efekti ipak vrlo bliski razini rizika od pet posto, koja je uobičajena u proglašavanju regresijskih koeficijenata statistički značajnim. Ovakav način rezoniranja ukazuje na postojanje očekivanih trendova, međutim povećava vjerojatnost pojave pogreške tipa I u donesenim zaključcima. Još jedan od nedostataka ovog istraživanja su nestandardiziranost mjernog postupka, koji je mogao negativno



utjecati na valjanost svih korištenih mjera, a posebice na IAT-A. Nadalje, korištenje prigodnog uzorka, pri čemu su studenti provoditelji istraživanja sami birali sudionike, moglo je dovesti do nereprezentativnosti uzorka za populaciju. Primjerice, moguće je (iako ovaj nalaz nije provjeravan), da su u uzorak češće birane osobe više na dimenziji ugodnosti zbog pristupačnosti, a ova osobina ličnosti antipod je agresivnosti.

### **Zaključak**

Ovo istraživanje bazirano je na distinkciji implicitnih i eksplicitnih procesa. Implicitni procesi nedostupni su u svijesti te pružaju brze, spontane i emocionalno obojene reakcije na podražaje. Eksplicitni procesi dostupni su u svijesti te omogućuju racionalno djelovanje, međutim sporiji su od implicitnih i zahtijevaju trud. I jedni i drugi procesi neprestano su prisutni te u interakciji. Na temelju ovakvog rezoniranja razvijeni su testovi koji nastoje zahvatiti implicitne procese, odnosno, u ovom istraživanju implicitnu agresivnost kao dimenziju ličnosti – CRT-A i IAT-A. Ovi testovi trebali bi zahvaćati različite procese u odnosu na klasične upitničke (eksplicitne) mjere ličnosti, te ponuditi inkrementalnu valjanost ovim testovima pri predviđanju kriterijskih varijabli.

U ovim istraživanju ispitana je sposobnost CRT-A i IAT-A testova da predvide čestinu doživljavanja emocije hostilnosti vezane uz vlastiti posao te sklonost nepoželjnim organizacijskim ponašanjima. CRT-A pokazao se kao značajan prediktor navedenih varijabli, dok IAT-A nije. Ovaj nalaz objašnjava se nestandardiziranošću mjernog postupka prilikom korištenja IAT-A testa. Nadalje postoje slabi dokazi (uz nešto višu razinu rizika pri testiranju statističke značajnosti) o inkrementalnoj valjanosti CRT-A testa eksplicitnoj mjeri agresivnosti (BAQ) pri objašnjavanju navedenih kriterija. Konačno, hipoteza o emociji hostilnosti kao medijatoru u odnosu između eksplicitne agresivnosti i NOP-a nije potvrđena. Ovaj nalaz objašnjen je prirodom NOP-a kao ponašanja ograničenog brojnim pravilima i normama.

## Reference

- Anderson, C. A. i Bushman, B. J. (2002). Human aggression. *Annual Review of Psychology*, 53, 27-51.
- Aronson, E., Wilson, T. D. i Akert, R. M. (2005). *Socijalna psihologija*. Zagreb: Mate.
- Banase, R., Messner, M, Fischer, I. (2015). Predicting aggressive behavior with the Aggressiveness-IAT. *Aggressive Behavior*, 41, 65-83. doi: 10.1002/AB.21574
- Barrick, M. R., i Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1–26. doi: 10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Bennet, R. J. i Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 349-360. doi: 10.1037//0021-9010.85.3.349
- Berkowitz, L. (1998). Affective aggression: The role of stress, pain, and negative affect. U R. G. Geen & E. Donnerstein (Ur.), *Human aggression: Theories, research, and implications for social policy* (str. 49–72). San Diego: Academic Press.
- Berkowitz, L. (1993). *Aggression: Its causes, consequences, and control*. New York: McGraw-Hill.
- Bing, M. N., Stewart, S. M., Davison, H. K., Green, P. D., McIntyre, M. D., James, L. R. (2007). An integrative typology of personality assessment for aggression: implications for predicting counterproductive workplace behavior. *Journal of Applied Psychology*, 92 (3), 722-744. doi: 10.1037/0021-9010.92.3.722
- Birkeland, S. A., Manson, T. M., Kisamore, J. L., Brannick, M. T. i Smith, M. A. (2006). A meta-analytic investigation of job applicant faking on personality measures. *International Journal of Selection and Assessment*, 14(4), 317–335. doi:10.1111/j.1468-2389.2006.00354.x
- Buss, A. H., i Perry, M. (1992). The aggression questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(3), 452–459. doi: 10.1037/0022-3514.63.3.452
- Fazio, R. H., & Olson, M. A. (2003). Implicit measures in social cognition research: Their meaning and use. *Annual Review of Psychology*, 54 (1), 297–327. doi:10.1146/annurev.psych.54.101601
- Fiedler, K., Messner, C., Bluemke, M. (2006). Unresolved problems with the “I”, the “A”, and the “T”: A logical and psychometric critique of the Implicit Association Test (IAT). *European Review of Social Psychology*, 17, 74-147. doi: 10.1080/10463280600681248
- Field, A., Miles, J., Field, Z. (2012). *Discovering statistics using R*. London: Sage Publications Ltd.

- Frost, B. C., Ko, C. E., i James, R. L. (2007). Implicit and explicit personality: A test of a channeling hypothesis for aggressive behavior. *Journal of Applied Psychology*, 92 (5), 1299-1319. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1299
- Galić, Z., Parmač Kovačić, M. i Bubić, A. (2016). Alternatives to self-reports: Conditional reasoning problems and Implicit Association Test (IAT) based tasks. U U. Kumar (Ur.). *The Wiley Handbook of Personality Assessment*. (str. 215-227). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Galić, Z., Scherer, K. T., LeBreton, J. M. (2014). Validity evidence for a Croatian version of the Conditional Reasoning Test for aggression. *International Journal of Selection and Assessment*, 22 (4), 343-354.
- Greenwald, A. G., Nosek, B. A., i Banaji, M. R. (2003). Understanding and using the Implicit Association Test: I. An improved scoring algorithm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (2), 197-216. doi: 10.1037/0022-3514.85.2.197
- Grumm, M., Hein, S., Fingerle, M. (2011). Predicting aggressive behavior in children with the help of measures of implicit and explicit aggression. *International Journal of Behavioral Development*, 34 (4), 352-357. doi: 10.1177/0165025411405955
- James, L. R., McIntyre, M. D., Glisson, C. A., Green, P. D., Patton, T. D., LeBreton, J. M., Frost, B. C., Russel, S. M., Sablynski, C. J., Mitchell, T. R., Williams, L. J. (2005). A Conditional reasoning measure for aggression. *Organizational Research Methods* 1 (8), 69-99. doi: 10.1177/1094428104272182
- Knezović, Z., i Križanić, V. (2011). Hrvatska validacija PANAS-X-a. Neobjavljeni rukopis.
- LeBreton, J. M., Barksdale, C., Robin, J., & James, L. R. (2007). Measurement issues associated with Conditional Reasoning Tests. *The Journal of Applied Psychology*. 92(1), 1-16. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.1.
- Lee, K. i Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), 131-142. doi: 10.1037//0021-9010.87.1.131
- Lemmer, G., Gollwitzer, M., i Banse, R. (2015). On the psychometric properties of the Aggressiveness-IAT for children and adolescents. *Aggressive Behavior*, 41, 84-95. doi: 10.1002/ab.21575
- Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A., Weigelt, O. (2016). The structure of counterproductive work behavior: A review, a structural meta-analysis, and a primary study. *Journal of Management* 42(1), 203-223. doi: 10.1177/0149206313503019
- Newman, D. A. (2014). Missing data: Five practical guidelines. *Organizational Research Methods*, 17 (4), 372-411. doi: 10.1177/1094428114548590

- Nosek, B. A., Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (2007). The Implicit Association Test at age 7: A methodological and conceptual review. U J. A. Bargh (Ur.). *Automatic processes in social thinking and behavior*, 265-292. London: Psychology Press.
- Parmač Kovačić, M., Galić, Z., i Jerneić, Ž. (2014). Social desirability scales as indicators of self-enhancement and impression management. *Journal of Personality Assessment*, 96(5), 532–543. doi:10.1080/00223891.2014.916714
- Parmač Kovačić, M., Galić, Z., i Ružojčić, M. (2018). Implicit Association Test for Aggressiveness: Further evidence of validity and resistance to desirable responding. *Personality and Individual Differences*, 129, 95-103. doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.03.002>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. <http://www.jstatsoft.org/v48/i02/>
- Sternberg, R. J. (2005). *Kognitivna psihologija*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Šverko, B. (2012). *Ljudski potencijali: usmjeravanje, odabir i osposobljavanje*. Zagreb: Hrvatska sveučilišna naklada.
- Uhlmann, E. L., Leavitt, K., Menges, J. I., Koopman, J., Howe, M., & Johnson, R. E. (2012). Getting explicit about the implicit: A taxonomy of implicit measures and guide for their use in organizational research. *Organizational Research Methods*, 15(4), 553-601. doi: 10.1177/1094428112442750
- Vasilopoulos, N. L., Siers, B. P., & Shaw, M. N. (2013). Implicit personality and workplace behaviors. U N. D. Christiansen i R. P. Tett (Ur.) *Handbook of Personality at Work*, 129-152. Abingdon: Routledge.
- Watson, D., i Clark, L. A. (1994). *The PANAS-X: Manual for the Positive and Negative Affect schedule-expanded form*. Ames: The University of Iowa.
- Watson, D., Clark, L. A., Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (6) 1063-1070.
- Webster, G. D., DeWall, N. C., Pond, R. S., Deckman, T., Jonason, P. K., Le, B. M., Nichols, A. L., Schember, T. O., Crysel, L. C. Crosier, B. S., Smith, V. C., Paddock, E. L. Nezelek, J. B., Kirkpatrick, L. A., Bryan, A. D., Bator, R. J. (2014). The Brief Aggression Questionnaire: Psychometric and behavioral evidence for an efficient measure of trait aggression. *Aggressive Behavior*, 40 (2), 120-139. doi: 10.1002/ab.21507
- Westen, D. (1998). The scientific legacy of Sigmund Freud: Toward a psychodynamically informed psychological science. *Psychological Bulletin*, 124(3), 333-371.

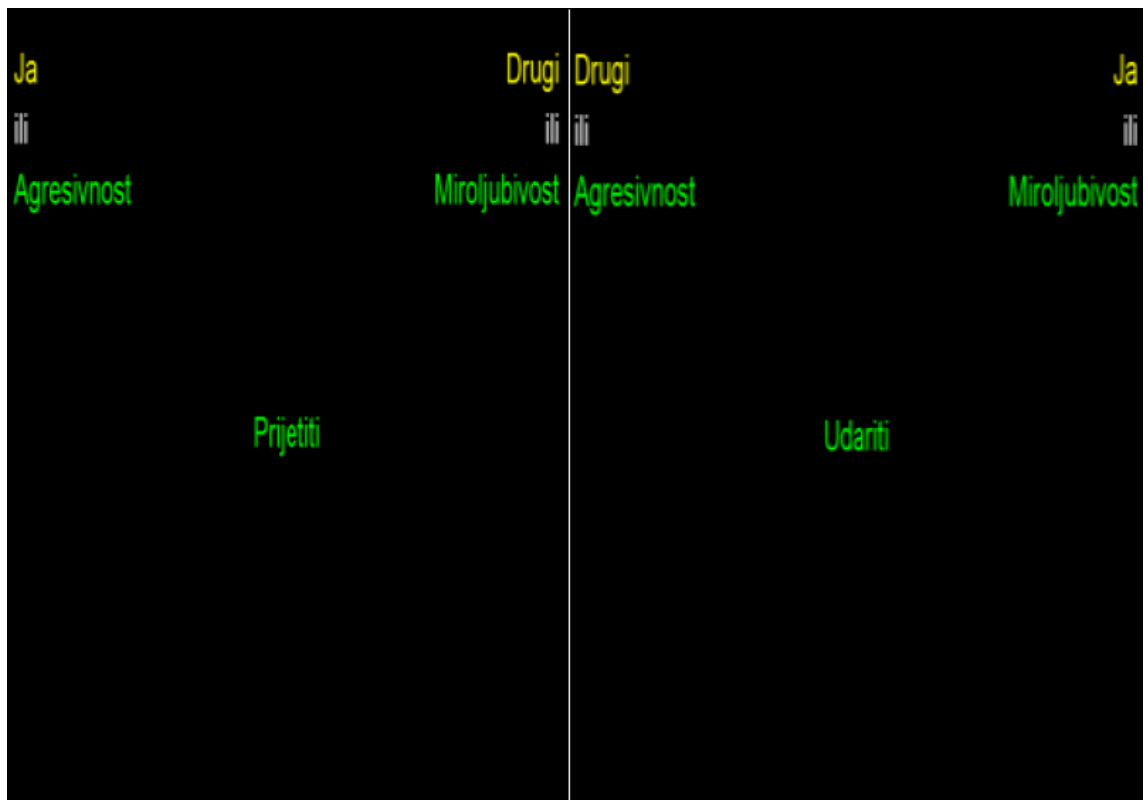
**Prilog 1.** Primjer zadatka u Testu uvjetnog rezoniranja za agresivnost (CRT-A)

*Ivan obično dolazi na vrijeme na posao te na sastanke sa svojim šefom i klijentima. Točan je i kad ima dogovoreno kod liječnika, zubara ili svećenika. No, kad se nalazi s Borisom, Ivan uvijek zakasni barem pet minuta.*

*Koje je najlogičnije objašnjenje Ivanovog kašnjenja na sastanke s Borisom?*

- a. Boris ustaje kasnije od Ivana.
- b. Ivan je obično točan kad se nalazi s ljudima koje poštuje, što znači da ne poštuje Borisa.
- c. Ivan i Boris su privatni poduzetnici.
- d. Ivan i Boris su prijatelji pa ne brinu oko kašnjenja kad se nalaze jedan s drugim.

**Prilog 2.** Primjeri zadataka razvrstavanja podražaja u kritičnim blokovima Testa implicitnih asocijacija za agresivnost (IAT-A)



### **Prilog 3:** Detaljne karakteristike uzorka sudionika

Dob se kreće u rasponu od 20 do 67 godina ( $M=38.01$ ,  $SD=12.07$ , s bimodalnom distribucijom – najveći broj sudionika u kasnim je dvadesetim ili ranim tridesetim, te kasnim četrdesetim ili ranim pedesetim godinama). Ukupni radni staž kreće se u rasponu od jedne do 45 godina ( $M=14.51$ ,  $SD=11.74$ , 50% sudionika nalazi se u rasponu između 4 i 25 godine, s medijanom 12 godina). Radni staž kod trenutnog poslodavca kreće se u rasponu od pola godine do 45 godina ( $M=9.99$ ,  $SD=10.12$ , 50% sudionika nalazi se u rasponu između 2 i 15 godina, s medijanom 5.5 godina). Prema najvišoj postignutoj razini obrazovanja, srednju stručnu spremu je završilo 43.6% sudionika, višu stručnu spremu njih 11.7%, visoku stručnu spremu 38.1%, postdiplomsku razinu obrazovanja postiglo je 5.6% sudionika dok je njih 1.2% postiglo neki drugi stupanj obrazovanja ili njihovi podaci nedostaju. Prema poziciji unutar organizacije, 14.7% sudionika nalazi se na rukovodećim pozicijama, njih 33.9% nalaze se na poziciji stručnjaka ili specijalista, njih 49.2% su radnici bez podređenih, dok je 2.2% zaposleno na nekoj drugoj poziciji ili njihovi podaci nedostaju. Prema radnom sektoru, 33.6% sudionika zaposleno je privatnom poduzeću u većinskom domaćem vlasništvu, njih 13.9% u privatnom poduzeću u većinskom stranom vlasništvu, 3.9% u privatnom poduzeću u mješovitom vlasništvu, 29.7% u državnom poduzeću, 7.8% u budžetskim ustanovama, dok je ostalih 11.2% zaposleno u drugoj vrsti organizacije ili njihovi podaci nedostaju. Što se tiče veličine tvrtke, 11.4% sudionika radi u tvrtkama s manje od 10 zaposlenih, njih 18.6% u tvrtkama između 10 i 50 zaposlenih, 18.1% u tvrtkama između 50 i 100, također 18.1% u tvrtkama između 100 i 500 zaposlenih, 26.1% zaposleno je u tvrtkama s više od 500 zaposlenika, dok za ostalih 7.8% podaci nedostaju. Konačno, 70% sudionika zaposleno je putem ugovora na neodređeno vrijeme, njih 16.4% preko ugovora na određeno radno vrijeme, dok ostalih 13.6% radi preko druge vrste radnog ugovora.